



Memorandum

Regionale en federale verkiezingen 2019

MINDERHEDEN
F  **RUM**

Het Minderhedenforum is de belangenbehartiger van etnisch-culturele minderheden in Brussel en Vlaanderen en streeft naar evenredige en gelijkwaardige participatie in alle maatschappelijke domeinen. Het Minderhedenforum vertegenwoordigt haar superdiverse achterban, onder meer via haar 19 lidorganisaties en deskundigen die samen meer dan 1800 zelforganisaties ondersteunen.







Inhoud

Inleiding	7
25 beleidsprioriteiten	8
Aanbevelingen per thema	10
1. Racisme & Discriminatie	10
VLAANDEREN	11
FEDERAAL	12
BRUSSEL	14
1. Aanbevelingen aan Gewest en Gemeenschap	14
2. Aanbevelingen aan Brussels Hoofdstedelijk Gewest	15
2. Integratiebeleid & Gelijke Kansen	16
VLAANDEREN	16
1. Een ambitieus, doeltreffend en meetbaar integratie- en inburgeringsbeleid	16
2. Geen overheidsmiddelen zonder interculturalisering	17
3. Veranker beleidsparticipatie van personen met een migratieachtergrond	17
4. Bescherming van de basisrechten van Mensen zonder wettig verblijf	18
5. Monitoring van maatschappelijke positie van ECM	18
BRUSSEL	18
1. Aanbevelingen aan Gewest en Gemeenschap	19
2. Aanbevelingen aan de VGC	20
3. Werk	21
VLAANDEREN	21
1. Evenredige arbeidsdeelname als uitgangspunt	21
2. Naar een effectief handhavingsbeleid voor discriminatie & racisme	22
3. Een ambitieuzer diversiteitsbeleid bij de Vlaamse overheid (Openbaar ambt)	23
4. Activering van Etnisch-culturele Minderheden als prioriteit	24
5. Verbeter de aansluiting inburgering-arbeidsmarkt	26
FEDERAAL	27
1. Naar een effectief handhavingsbeleid voor discriminatie & racisme	27
2. Toegang tot de arbeidsmarkt	27
3. Positieve acties	28
BRUSSEL	28
1. Werk en openbaar ambt	28
2. Aanbevelingen aan Gewest en Gemeenschap	28
3. Aanbevelingen aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	30





4. Onderwijs	32
VLAANDEREN	32
1. Maak werk van een écht kansenbevorderend onderwijs	32
2. Participatie versterken	33
BRUSSEL	36
1. Aanbevelingen aan de VGC	36
2. Aanbevelingen aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	37
5. Woonwagenbeleid En Roma	38
VLAANDEREN (WOONWAGENBELEID)	38
1. Een ambitieus en geïntegreerd beleid op maat voor woonwagenbewoners	38
2. Een afdwingbaar en ambitieus woonbeleid	39
3. Een positieve benadering van de woonwagencultuur	40
FEDERAAL EN VLAANDEREN (ROMA)	40
1. Een kwalitatief ROMA-beleid	40
6. Welzijn, armoede en sociale uitsluiting	42
VLAANDEREN	42
1. Treed op tegen hoge armoedecijfers onder etnisch-culturele minderheden	42
2. Bestrijden van onderbescherming	43
3. Toegankelijke zorg en dienstverlening voor iedereen	43
4. Kinderopvang op maat van kwetsbare doelgroepen	44
5. Ondersteun mantelzorgers uit etnisch-culturele minderheden	44
BRUSSEL	45
1. Aanbevelingen aan de VGC	45
7. Wonen	48
VLAANDEREN	48
1. Geef racisme en discriminatie op de huurmarkt geen kans	48
2. Wonen, een basisrecht voor iedereen	49
BRUSSEL	49
1. Aanbevelingen aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	49
8. Cultuur, Jeugd, Sport & Media	51
VLAANDEREN	51
1. Een volwaardige erkenning van het Etnisch-culturele divers middenveld	51
2. Interculturaliseren en participatie	52
3. Erfgoed	53
4. Betere representativiteit in de publieke en privé media	53
BRUSSEL	54
1. Aanbevelingen aan de VGC	54





9. Asiel & Migratie	56
FEDERAAL	56
1. Een asiel- en migratiebeleid dat zich laat leiden door mensenrechten en de wil om bescherming te bieden	56
2. Aandacht voor kinderen op de vlucht en niet-begeleide minderjarigen	56
3. Een evaluatie van de voorwaarden en procedures voor gezinshereniging	57
4. Zorg voor een transparante en eerlijke nationaliteitswetgeving.	57
10. Justitie	59
FEDERAAL	59
1. Een interfederaal mensenrechteninstituut	59
2. Een diverser juridisch apparaat en magistratuur	59
3. Wijziging Wet op het Politieambt en deontologische code.	59
4. Een slagkrachtige en afdwingbare antidiscriminatiewetgeving.	59
11. Veiligheid	61
FEDERAAL	61
1. Politiekorps is een afspiegeling van de maatschappij	61
2. Nultolerantie tegen racisme binnen en door het politiekorps	61
3. Etnisch profilering tegengaan.	62







Inleiding

Op 26 mei 2019 trekt het hele land naar de stembus. Wij bundelen onze eisen om te komen tot een volwaardige en evenredige participatie van mensen met een migratieachtergrond in de samenleving. Sinds ons vorig memorandum moeten we spijtig genoeg stellen dat er weinig te vieren valt. De cijfers zijn weinig elegant, want België blijft laatste van de klas op vele vlakken. In deze eisenbundel presenteren we de beleidsaanbevelingen zoals ze leven bij de etnisch-culturele minderheden van Vlaanderen. We brengen ze in de vorm van 25 prioritaire programmapunten, gebundeld in 6 speerpunten:

- Multolerantie tegen discriminatie en racisme
- Een ambitieus, geïntegreerd en resultaatgebonden interculturalisering in alle maatschappelijke domeinen
- Onderwijs als hefboom voor opwaartse mobiliteit
- Naar een écht tewerkstellingsplan voor etnisch-culturele minderheden
- Een doeltreffend sociaal beleid op maat van kwetsbare groepen
- Valoriseer de meerwaarde van etnisch-culturele verenigingen

Het volledig uitgeschreven eisenpakket vindt u op de pagina's die volgen op de 25 prioriteiten. Daarbij ligt de focus op het Vlaamse bestuursniveau, maar met toch wel een aantal belangrijke aanbevelingen voor de toekomstige federale en Brusselse overheid.



25 beleidsprioriteiten

De onderstaande maatregelen zijn volgens het Minderhedenforum van cruciaal belang om de omslag te maken naar een werkelijk inclusieve samenleving met gelijke kansen en uitkomsten voor iedereen, zonder racisme en discriminatie:

Speerpunten:

SP 1 : Nultolerantie tegen discriminatie en racisme

1. Er komt een ambitieus en resultaatgerichte **interfederaal actieplan tegen racisme**.
2. De **proactieve aanpak van discriminatie** door alle inspectiediensten (via proactieve praktijktesten) evenals een **effectief handhavingsbeleid** is een topprioriteit
3. Er is een **toegankelijke dienstverlening en rechtstoegang** voor slachtoffers
4. Er komt een **bindend juridisch en beleidskader** voor **positieve acties**
5. Er wordt een **inclusief neutraliteitsbeleid** gevoerd. De verboden op het dragen van levensbeschouwelijke tekens worden afgevoerd.

SP2: Een ambitieus, geïntegreerd en resultaatgebonden interculturalisering in alle maatschappelijke domeinen

6. Overheidsorganisaties als organisaties die subsidies krijgen beschikken over duidelijke doelstellingen inzake etnisch-culturele diversiteit vastgelegd in **beheers- en samenwerkingsovereenkomsten** en in **erkennings- en subsidiereglementen**.
7. De overheid **monitort** de positie van etnisch-culturele minderheden in alle maatschappelijke domeinen en op de verschillende niveaus.
8. **Er is een diverse samenstelling** van (strategische) **adviesraden**, met maximum 90% leden met dezelfde etnisch culturele achtergrond.
9. Er is een verplichting van **non-discriminatieclausules**, **diversiteits-** en **opleidingsclausules** bij overheidsopdrachten en subsidies.

SP3: Onderwijs als hefboom voor opwaartse mobiliteit

10. Een effectiever gelijk onderwijskansenbeleid dat wordt **gemonitord**, **geëvalueerd** en **bijgestuurd** waar nodig.
11. Maak werk van een **transparant en objectief studie-oriënteringsproces**. De **onderwijsinspectie** spoort en corrigeert achterstellingsmechanismen en discriminerende praktijken van scholen.
12. Er is een blijvend investering in een **participatief klimaat** met ouders en etnisch-culturele verenigingen.





13. In het onderwijs wordt een **integraal taalbeleid** met inclusieve taalhandboeken op maat voor anderstaligen gestimuleerd en ondersteund. Scholen worden begeleid in het positief omgaan met **meertaligheid** in de klas- en schoolcontext.
14. Er komt een uitvoeringsbesluit evenredige arbeidsdeelname voor het onderwijs opdat **onderwijskorps een afspiegeling wordt van de samenleving**.

SP4: Naar een ambitieus en daadkrachtig tewerkstellingsbeleid voor etnisch-culturele minderheden

15. **Evenredige arbeidsdeelname** dient opnieuw het uitgangspunt te worden van een toekomstgericht arbeidsmarktbeleid. Er is nood aan een **ambitieuus doelgroepenbeleid** om de etnische kloof te dichten.
16. **Positieve acties** worden ingezet om de ongelijkheid op de arbeidsmarkt te corrigeren. Ze zijn verplicht voor alle overheden en worden doorgetrokken naar overheidsbedrijven, semioverheidsinstellingen en overheidsuitbestedingen, alsook in de private arbeidsmarkt.
17. **Een oververtegenwoordiging** van etnisch-culturele minderheden in **begeleidingen, opleidingen, vacatureverwijzingen, werkplekieren – en tewerkstellingsmaatregelen**. Het prioritaire uitgangspunt is duurzame uitstroom naar werk.
18. Er wordt doorgedreven ingezet op geïntegreerde en gecombineerde trajecten, met de focus op **competentie, Elders Verworven Competenties en diploma-erkenning**. Voorbehouden plaatsen worden voorzien voor beroepsopleidingen en IBO.
19. De overheid heeft **een voorbeeldfunctie** betreffende de tewerkstelling van kansengroepen. De huidige streefcijfers van personeelsleden met een buitenlandse herkomst moet opgetrokken worden.

SP 5: Een doeltreffend sociaal beleid op maat van kwetsbare groepen

20. Een actieplan tegen Armoede besteedt aandacht aan gekleurde armoede en koppelt hieraan ambitieuze doelstellingen en acties, gepaard met een betere monitoring van **armoede bij etnisch-culturele minderheden**.
21. Onderbescherming wordt aangepakt door een kwalitatieve, **toegankelijke en cultuur sensitieve dienstverlening** binnen het **welzijns- en gezondheidslandschap en zijn belendende actoren en diensten** (vb. thuiszorg, gezondheidszorg, politie, huurdersbonden, vakbonden, VDAB, ...).
22. Het aanbod aan **sociale woningen** en **vaste standplaatsen voor woonwagenbewoners wordt aanzienlijk verhoogd**.
23. Een duurzaam nabijheidsbeleid voor **Woonwagenbewoners en Roma**

SP6: Valoriseer de meerwaarde van etnisch-culturele verenigingen

24. Er komen meer structurele middelen voor etnisch-culturele verenigingen om te werken aan (**beleids**) **participatie, inspraak en empowerment** van etnisch-culturele minderheden. Dit kan vanuit het 'integratiebeleid' en/of vanuit de verschillende sectoren.
25. De belofte van **versterking van het Minderhedenforum** wordt eindelijk waargemaakt, waardoor het zijn verruimde opdracht – in het bijzonder de sensibilisering en ondersteuning van lokale actoren inzake beleidsparticipatie van personen met een migratieachtergrond – met voldoende lokale spreiding kan waarmaken.





1. Racisme & Discriminatie

Roep racisme & discriminatie een halt toe

Een effectieve aanpak van racisme en discriminatie vereist de betrokkenheid van alle gouvernementele niveaus en alle deelstaten. De bevoegdheden die noodzakelijk zijn in een globale aanpak zitten zowel op het lokale, gewestelijk, gemeenschapsniveau als het federale niveau; een inter-federale aanpak als het ware. In 2001 engageerde België zich in Durban om een nationaal actieplan tegen racisme uit te werken. In februari 2016 herinnerde de *Universal Periodic Review* België aan haar belofte. Ondanks het feit dat ons land meermaals op de vingers getikt werd door de Mensenrechtenraad, het Comité ter Uitbanning van Rassendiscriminatie van de VN en de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie is er 17 jaar na datum nog steeds geen plan. Niettemin, werd de oorspronkelijke uitdaging sinds 2001 alleen maar groter. Tussen 2003 en 2016 steeg het aantal meldingen rond raciale criteria bij UNIA van rond de 700 tot 1647. Ook discriminatieklachten inzake geloof en levensbeschouwing zitten in sterk stijgende lijn.

Onderzoek van het Europese Mensenrechtenagentschap toont aan dat meldingen slechts het topje van de ijsberg zijn. De talrijke slachtoffers botsen op discriminatie op de werkvloer, de huurmarkt, in het onderwijs maar ook in de media of door de politie. Racisme is in ons land geen uitzondering maar structureel en institutioneel. Al meer dan een decennium is ons land de trieste lantaarndrager van het Europese peloton op vlak van haar werkzaamheidsgraad voor personen met een migratieachtergrond. Van alle OESO-landen kampt ons land met één van de grootste etnische kloven in de onderwijsprestaties van leerlingen.

ONZE AANBEVELINGEN

TRANSVERSAAL

- De federale en Vlaamse overheid beschikken over een ambitieus en resultaatgerichte **actieplan tegen Racisme**, dat kadert binnen een interfederaal actieplan. Dit plan komt tot stand en wordt gemonitord in samenwerking met het antiracistisch middenveld en de vertegenwoordigers van de slachtoffers en leden van etnisch-culturele minderheden. Een tweejaarlijks plan, voorzien van de nodige financiële middelen, met een duidelijk tijdschema, verantwoordelijkheden, concrete streefdoelen en meetbare criteria voor elke actie. Dit kader en de werkwijze krijgt een wettelijke basis (zoals ook voorzien voor het interfederaal actieplan LGBTI).
- Nieuwe beleidsmaatregelen worden onderworpen aan een **anti-discriminatie toets**, naar analogie met de bestaande “armoedetoets”. Dit wordt toevertrouwd aan een interfederale, onafhankelijke instelling.
- Er komt **één interfederaal gelijke kansenorgaan voor alle discriminatiegronden om meervoudige en intersectionele discriminaties adequaat aan te pakken**. Dat is gezien de complexe bevoegdheidsverdeling in dit land nodig om voor kwetsbare groepen toegankelijkheid te garanderen. Dit vergt een samengaan van Unia, het IGVM, de Vlaamse genderombuds en de nog op te richten instantie bevoegd voor taal.





- Bovenstaande instantie dient **volledig politiek onafhankelijk** te worden. Bij de samenstelling van de interfederale raad van bestuur en de verschillende kamers van het interfederaal centrum wordt erop toegezien dat er een vertegenwoordiging is van representatieve organisaties van etnisch-culturele minderheden, met name het Minderhedenforum voor Vlaanderen. De genderquota voor de raad van bestuur worden uitgebreid naar de andere gediscrimineerde groepen. De aanstelling van bestuurders door het parlement kan maar na een publieke hoorzitting.
- Via **informatiecampagnes** worden slachtoffers en getuigen van discriminatie geïnformeerd over hun rechten én gestimuleerd om een **klacht** neer te leggen of **melding** te doen bij de bevoegde instanties. Campagnes zijn ondubbelzinnig in hun veroordeling van racisme en discriminatie en worden geschraagd door een doeltreffend handhavingsbeleid. De verschillende meldpunten zijn toegankelijk en overzichtelijk ondergebracht in één medium.
- Er geldt een externe **meldingsplicht** voor alle personen die in een professionele context getuige zijn van vragen en handelingen van racistische en discriminatoire aard (bv: ambtenaren, magistraten, openbare gezagsdragers en bij uitbreiding leraars, scheidsrechters, arbeidsbemiddelaars, immomake-laars, etc.)
- Per beleidsdomein wordt een inspectiedienst aangeduid die bevoegd is om discriminatie te handhaven en dit door middel van – onder meer – **proactieve (en reactieve) ambtshalve praktijktesten en datamining**. Prioritaire aandacht gaat naar de arbeidsmarkt en de huurmarkt.
- Alle bestaande publieke en private meldpunten waar discriminatie wordt gemeld (o.a. deze van de immo- en interimsector, VDAB, ombudsdiensten, vakbonden, inspectie, onderwijsinstellingen e.a.) zijn aangesloten op **het centrale melding- en registratiesysteem** van Unia. Op deze manier wordt het discriminatie fenomeen breed in kaart gebracht en blijven recidivisten niet onder de radar.
- De overheid voert binnen al zijn entiteiten een **inclusief neutraliteitsbeleid** en vervult een **voorbeeldfunctie**. Het zorgt ervoor dat er bij overheidsdiensten, openbare besturen en in het onderwijs **geen verbod** bestaat op het dragen van **levensbeschouwelijke tekenen** op de werk- of schoolvloer. De overheid stimuleert de privésector om dit ook te doen. Eventuele beperkingen op het dragen van tekens die een verwijzing (zouden) inhouden naar levensbeschouwelijk/religieus toebehoren worden systematisch aan een antidiscriminatietoets onderworpen

VLAANDEREN

- **Het kaderdecreet discriminatie en gelijke behandeling wordt geëvalueerd** op effectiviteit en afstemming met federale wetten en andere Vlaamse decreten door een onafhankelijke expertencommissie waarin ook de slachtoffergroepen vertegenwoordigd zijn.
- Er is een **decretaale verankering nodig voor praktijktesten**. Discriminatie dient voor alle discriminatiegronden ook strafrechtelijk te kunnen worden vervolgd.
- Er bestaat een decretaal kader zodat overheidsinspecties en handhavingsdiensten **proactieve en reactieve praktijktesten** en mystery shopping (mystery calling en mystery visit) kunnen uitvoeren om discriminatie aan te tonen en te bestraffen. Waar nodig omwille van capaciteitsproblemen of een te weinig divers korps of te complexe discriminatiefenomenen, moeten inspecteurs hiervoor ook derden kunnen inschakelen. Specifieke aandacht gaat naar de arbeidsmarkt en de huurmarkt maar praktijktesten moeten als instrument ook kunnen ingezet worden op het aanbestedings- en subsidiebeleid, voor de toegang tot kinderopvang, onderwijs, goederen en diensten, publieke dienstverlening, culturele en sportevents, etc.....



- De sancties voor inbreuken op de Vlaamse antidiscriminatiewetgeving moeten **effectiever en afschrikwekkender** worden. Er wordt ingezet op administratieve of fiscale sancties, zoals de terugvordering van specifieke subsidies of fiscale voordelen, intrekking van erkenning en vergunning en het betalen van een schadevergoeding wegens contractbreuk.
- Ook alle **parketmagistraten en arbeidsauditeurs informeren Unia** altijd over alle gerechtelijke discriminatiezaken en haatmisdrijven. Zij bezorgen Unia tevens de bijbehorende vonnissen en arresten. Op die manier is er een (nationaal) overzicht van alle discriminatie- en haatzaken. Een dergelijk overzicht draagt tevens bij aan een doeltreffender evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving. En het maakt het overheden gemakkelijker om overtreders uit te sluiten van bijvoorbeeld subsidies of overheidsopdrachten.
- Er komen **non-discriminatie en diversiteitsclausules** binnen alle overheidsdiensten, semi-overheden en gesubsidieerde instanties. (voor een uitgebreide beschrijving zie ook 2.2.2. Een geïntegreerd diversiteitsbeleid en non-discriminatieclausules bij de overheid).

FEDERAAL

- De federale regering betreft de verschillende regeringen én **alle relevante actoren** systematisch bij de uitwerking, de uitvoering en de evaluatie van het interfederaal actieplan tegen racisme.
- Unia krijgt bijkomende middelen om middenveldorganisaties als interfederaal gelijkheidscentrum te **voeden met zijn expertise** op vlak van racisme en discriminatie. Het **werkt samen met het antiracistisch middenveld** en **adviseert en ondersteunt de overheid** met betrekking tot antidiscriminatie, neutraliteit en inclusie.
- Middenveldorganisaties geven meldingen van **discriminatie systematisch** door aan Unia zodat Unia ze gecentraliseerd kan bundelen. Middenveldorganisaties krijgen **bijkomende middelen** om personeel aan te werven om slachtoffers praktisch en psychologisch bij te staan. Op die manier kunnen slachtoffers onder meer worden bijgestaan in het verzamelen van bewijsmateriaal.
- **Unia** krijgt bijkomende middelen om bij stijging van de meldingen, de rechtstoegang voor kwetsbare slachtoffers te garanderen en vaker **in rechte op te kunnen treden**. Unia dient zelf praktijktesten te kunnen (laten) uitvoeren om slachtoffers beter te kunnen ondersteunen in de bewijsvergaring. Juridische precedentes op vlak van antidiscriminatie zijn nog altijd schaars. Ernstige inbreuken blijven meestal onbestraft. Daardoor ontstaat de perceptie dat racisme en discriminatie niet zo ernstig zijn.
- De overheid investeert in kwantitatief en kwalitatief academisch **onderzoek naar discriminatie, racisme en structurele achterstellingen** op basis van origine, nationaliteit en migratiegeschiedenis. Deze onderzoeken dienen een intersectionele bril te hebben door bijkomende (gekruste) indicatoren zoals sekse, opleidingsniveau, leeftijd, burgerlijke staat en verblijfsstatuut te bestuderen.
- Voor alle beleidsdomeinen wordt een inspectie- of handhavingsdienst bevoegd voor de controle van de antidiscriminatie wetten. Er komt **een wettelijk kader** zodat overheidsinspecties en handhavingsdiensten **proactieve en reactieve praktijktesten** en mystery shopping (mystery calling en mystery visit) kunnen uitvoeren om discriminatie aan te tonen en te bestraffen. Waar nodig omwille van capaciteitsproblemen of een te weinig divers korps of te complexe discriminatiefenomenen, kunnen inspecteurs hiervoor ook **derden inschakelen**. Specifieke aandacht gaat naar de arbeidsmarkt en de immomarkt maar praktijktesten kunnen ook ingezet worden voor discriminatiecontroles inzake verzekeringen, handelsactiviteiten, kredietverstrekking, reisbureaus, immokantoren, etc.



- Om de neutraliteit, kwaliteit en klantvriendelijkheid van de overheidsdienstverlening te garanderen, wordt **naar het voorbeeld van de privésector mystery shopping ingevoerd**.
- De antidiscriminatie- en -racismewetgeving schept een **minimaal wettelijk kader** voor praktijktesten. Deze omvat een open definitie die ruimte laat voor verschillende afnamewijzen (telefonisch, digitaal, in levenden lijve) en laat zowel een straf- als burgerrechtelijk gebruik toe, zowel pro- als reactief. Ze voorziet vrijstelling van strafvordering voor ieder die deze discriminatietesten kan uitvoeren: politieambtenaren, inspecteurs, slachtoffers zelf en hun raadgevers, Unia, IGVM of derdenorganisaties met de strijd tegen racisme en discriminatie als statutaire doelstelling.
- **Artikel 150 van de grondwet wordt herzien zodat drukpersmisdrijven voor alle discriminatiecriteria** (dus ook levensbeschouwelijke overtuiging en meervoudige haatdiscriminaties) **correctioneel kunnen worden behandeld**. Het begrip drukpersmisdrijf dient in tijden van sociale media ruim te worden geïnterpreteerd.
- **Alle discriminatiegronden worden ge(her-)penaliseerd** zodat slachtoffers de keuze hebben tussen een burger- of strafrechtelijke aanpak in combinatie met een juridische analyse van de haalbaarheid.
- Er geldt **een meldingsplicht** voor alle personen die in een professionele context getuige zijn van vragen en handelingen van racistische en discriminatoire aard (vb. ambtenaren, magistraten, openbare gezagsdragers en bij uitbreiding leraars, scheidsrechters, arbeidsbemiddelaars, immomakelaars etc). Voor personen in gezagsfuncties wordt de figuur van schuldig verzuim ingevoerd wanneer ze niet ingrijpen als ze getuige zijn van discriminatie.
- Volgens Europa¹ moeten **sancties toereikend en voldoende afschrikwekkend zijn**. Onze sanctiemaatregelen behoren tot de lichtste van alle lidstaten en moeten omhoog. Sancties zijn noodzakelijk om een civiel effect te creëren.
 - * Voor personen in gezagsposities die zich bezondigen aan een haat- of verenigingsmisdrijf, wordt strafverzwaring voorzien en is de mogelijkheid om een publiek spreekverbod op te leggen en hen te ontzetten uit politieke rechten noodzakelijk.
 - * De forfaitaire sancties moeten fiks omhoog om het beoogde maatschappelijk afschrikwekkende effect te hebben. Ze zijn verplicht verschuldigd bij veroordeling en kunnen niet langer worden gehalveerd. Er dient meer te worden ingezet op werkelijk geleden schade.
 - * Ook strafrechtelijk zijn de sancties licht en worden ze bovendien vaak nog opgeschort of uitgesteld. Gezien vandaag slechts minder dan 1% van alle klachten en meldingen bij Unia tot de rechtbank geraken en bovendien daar slechts een deel strafrechtelijk kan worden vervolgd omdat het opzet moeilijk kan worden bewezen, is het absurd om in te zetten op bemiddeling in strafzaken. Strafrechtelijk wordt opschorting van straf onmogelijk.
 - * Bij meervoudige en intersectionele discriminaties wordt de strafmaat en sanctie verzwaard.
 - * De strafverzwaring bij misdrijven op basis van een haatmotief, wordt verplicht (in plaats van optioneel) en de lijst van misdrijven die hiervoor in aanmerking komen, wordt uitgebreid.

1 Europees Hof van Justitie, Arrest van het Hof (Derde kamer) van 25 april 2013, Asociația Accept tegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Verzoek van de Curtea de Apel București om een prejudiciële beslissing, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-81/12>





- * Andere voornamelijk administratiefrechtelijke sancties worden ingevoerd en toegepast: administratieve geldboeten (ook ambtshalve), intrekking of schorsing van vergunning, erkenning of beroepstitel, inhouden of terugvorderen van subsidies, uitsluiting van overheidsopdrachten, verplichting tot opstellen van positief actieplan, uitsluiting van fiscale voordelen of andere overheidstegemoetkomingen, ontbinding van rechtspersonen (bij verenigingsmisdrif).
- Discriminatie- en racisme inbreuken zijn van openbare orde. Daarom is de toestemming van het slachtoffer niet langer steeds vereist.
- Een klacht wordt minder formalistisch ingevuld zodat het geen drempel wordt in de rechtstoegang.
- **De rechtstoegang** blijft een obstakel voor kwetsbare slachtoffers van discriminatie. De toegang tot **pro deo rechtsbijstand** wordt verbeterd. Gezien de moeilijke bewijslast inzake discriminatie en het algemene belang van een inclusieve samenleving, wordt de **rechtsplegingsvergoeding** afgeschaft voor slachtoffers van discriminatie die juridische stappen ondernemen. (Zie ook 2.9.4. Een slagkrachtige & afdwingbare antidiscriminatiewetgeving)
- **Online racisme wordt kordaat aangepakt.** De federale antidiscriminatiewetgeving voorziet afschrikwekkender straffen en garandeert dat overtredingen worden berecht. Naar Duits voorbeeld worden sociale mediabedrijven door middel van doeltreffende sancties verplicht tot heldere klachtenprocedures, tot kwantitatieve en kwalitatieve rapportering over klachten en meldingen alsook over het al dan niet verwijderen van content én de timing waarbinnen dit gebeurt. Ze maken de identiteit van verwijderde content en accounts over aan een centraal en onafhankelijk meldpunt teneinde recidivisten beter te kunnen aanpakken en werken gewillig mee met handhavingsautoriteiten en parket.
- Om racisme en discriminatie aan te pakken is het steeds belangrijk om stakeholders te betrekken. Dat is mogelijk door het voeren van een **duurzaam subsidiebeleid** waardoor organisaties van onderuit actief kunnen bijdragen aan het maatschappelijk klimaat, het beleid en de evaluatie ervan. Dit subsidiebeleid legt de klemtoon op een structurele ondersteuning van organisaties die tegen racisme strijden, met speciale aandacht voor zelforganisaties van mensen met een migratieachtergrond.
- Er komen minimale opleidings- en bijscholingsvereisten voor **referentiepersonen** voor discriminatie en racisme bij alle politiekorpsen en handhavingsinstanties (zie ook onderdeel 2.10. Veiligheid). Er komt een audit van de klachtenbehandeling van racistische voorvallen bij federale en lokale politie en justitie. Om onderrapportering tegen te gaan wordt racisme/discriminatie een verplichte vraag bij het afhandelen van PV's.

BRUSSEL

1. Aanbevelingen aan Gewest en Gemeenschap

1.1. Roep discriminatie & racisme een halt toe

- De Brusselse overheid beschikt over een ambitieus en resultaatgericht **actieplan tegen Racisme**. Dit plan komt tot stand en wordt gemonitord in samenwerking met het antiracistisch middenveld en de vertegenwoordigers van de slachtoffers en leden van etnisch-culturele minderheden.
- De Brusselse overheidsinstanties voeren een **zero tolerance beleid** tegen directe en indirecte **discriminatie en racisme**. Ze stimuleren slachtoffers van discriminatie om hun klachten te melden, bijvoorbeeld door het opzetten van een **doelgerichte informatiecampagne**.





- Via informatiecampagnes worden slachtoffers en getuigen van discriminatie geïnformeerd over hun rechten. Verder worden slachtoffers en getuigen van discriminatie **gesensibiliseerd** om **klacht** neer te leggen of **melding** te doen bij de bevoegde instanties zoals inspectiediensten en UNIA en de bestrijding van discriminatie en racisme. Campagnes zijn ondubbelzinnig in hun veroordeling van racisme en discriminatie en worden geschraagd door een krachtig handhavingsbeleid. De verschillende meldpunten zijn toegankelijk en overzichtelijk ondergebracht in één medium.
- Er geldt **een meldingsplicht** voor alle personen die in een professionele context getuige zijn van vragen en handelingen van racistische en discriminatoire aard (bv: ambtenaren, magistraten, openbare gezagsdragers en bij uitbreiding leraars, scheidsrechters, arbeidsbemiddelaars, immomakelaars)
- De Brusselse overheidsinstanties maken middelen vrij om te werken aan **positieve beeldvorming** van etnisch-culturele minderheden.
- De Brusselse overheid voert binnen al zijn entiteiten een **inclusief neutraliteitsbeleid** en vervult een voorbeeldfunctie. Het zorgt ervoor dat er bij openbare besturen en in het onderwijs **geen verbod** bestaat op het dragen van **levensbeschouwelijke en religieuze tekenen** op de werk- of schoolvloer en stimuleert de privésector om dit ook te doen.
- Nieuwe beleidsmaatregelen worden onderworpen aan een **anti-discriminatie toets**, naar analogie met de bestaande “armoedetoest”

2. Aanbevelingen aan Brussels Hoofdstedelijk Gewest

2.1. Pak racisme en discriminatie in de horeca aan

- Er is een **gedragen antidiscriminatiebeleid** in de **Brusselse horeca**. Laagdrempelige initiatieven voor het melden van discriminatie worden ontwikkeld. Voorbeelden hiervan zijn een SMS-dienst of een app-service. Bovendien is de duidelijke affichering van het meldingsnummer verplicht voor elke Brusselse horecazaak met een deurbeleid.
- Om de omvang van het discriminatieprobleem duidelijker in kaart te brengen en om een effectief handhavingsbeleid te faciliteren worden er middelen vrijgemaakt om werk te maken van **praktijktests**.
- Het Gewest stimuleert de betrokken partijen om te komen tot **een uniform politiereglement**.



2. Integratiebeleid & Gelijke Kansen

VLAANDEREN

1. Een ambitieus, doeltreffend en meetbaar integratie- en inburgeringsbeleid

- Bij de uitvoering en monitoring van het integratiebeleid wordt binnen de doelgroep (art. 3 van het integratiedecreet) ‘gehele samenleving’ ook specifiek e aandacht besteed aan de situatie van mensen met **één of meer grootouders die bij de geboorte niet de Belgische nationaliteit bezaten, maar wel de nationaliteit van een land buiten de EU-15**. Deze groep kampt met diverse achterstellingsmechanismen (bv: in het onderwijs of op de arbeidsmarkt). Op die manier kan worden opgevolgd welke specifieke noden zich hier stellen en of het bestaande beleid effectief inspeelt op die bestaande noden.
- Het **Horizontaal Integratie Beleidsplan (HIBP)** bevat **nieuwe domeinoverschrijdende beleidsmaatregelen** en acties. Het voorziet in ambitieuze en **meetbare doelstellingen en concrete acties** met een realistische timing en budget. De resultaten worden systematisch **gemonitord**. Het actieplan komt tot stand in nauwe participatie van het Minderhedenforum en andere stakeholders. Er is in dit plan genoeg aandacht voor diverse kwetsbare subdoelgroepen. Denk bijvoorbeeld aan vrouwen met een migratieachtergrond.
- In het HIBP worden strategische en operationele doelstellingen opgenomen met betrekking tot de **doelgroep van woonwagenbewoners**. De acties komen tot stand in nauwe samenwerking met het Minderhedenforum, vertegenwoordigers van deze doelgroep en ander stakeholders.
- De Vlaamse overheid voorziet via het *Agentschap Integratie & Inburgering* een **kwalitatief eerste-lijnswerk, dat behoefte dekkend** is. De focus ligt niet louter op de inburgeringstrajecten, maar ook op het **brede integratiewerk**. Er wordt aandacht besteed aan de impact van inburgering en integratiewerk, waarbij het **resultaat** leidt tot **meer participatie** in diverse maatschappelijke domeinen.
- Gezien de uitdagingen inzake Integratie en inburgering steeds groter worden, voert het Agentschap Integratie en inburgering **een duurzaam financieel beleid** die schokbestendig is en plotse wijzigingen kan opvangen.
- **AMIF-middelen** dienen ten goede komen aan projecten van lokale verenigingen met ruimte voor experimenteren. Succesvolle projecten worden met de middelen opgeschaald en verduurzaamd.



2. Geen overheidsmiddelen zonder interculturalisering

- **De interculturalisering** van de werking **van overheidsorganisaties en gesubsidieerde organisaties**, wordt structureel verankerd. Dit betekent dat er ambitieuze, bindende streefcijfers worden opgesteld naar etnische diversiteit van het eigen personeel, het aanbod en het bereik. Dit geldt ook voor het personeel van relevante organisaties (VDAB, Syntra, VRT, Poolstok, Kind en Gezin, VAF...) en **de verschillende gesubsidieerde sectoren** (welzijn, cultuur...). Meetbare doelstellingen worden vastgelegd in **beheers- en samenwerkingsovereenkomsten** en in **erkennings- en subsidiereglementen**. De streefcijfers worden behaald met behulp van positieve acties. Jaarlijks dient er te worden gerapporteerd over de voortgang. Als de voortgang achterblijft en onvoldoende kan worden verantwoord, volgen er (administratieve) sancties.
- **Overheidsopdrachten** zetten maximaal in op **diversiteitsclausules** ter bevordering van evenredige arbeidsparticipatie en diversiteit, voor antidiscriminatie en het bevorderen van gelijke kansen en behandeling:
 - * Alle overheidsopdrachten bevatten (zowel in het voorwerp van de opdracht als in de uitvoering) een **bindende antidiscriminatieclausule**.
 - * Indien er niet aan voldaan wordt in het voorwerp van de opdracht kan een overheid beslissen om niet met de organisatie of het bedrijf samen te werken.
 - * Indien de clausules niet worden geïmplementeerd of nageleefd tijdens de uitvoeringsfase dan volgen er sancties – van boetes tot uitsluiting
 - * Organisaties en bedrijven die intekenen op overheidsopdrachten zijn verplicht om **bindende streefcijfers** op te stellen met betrekking tot etnisch-culturele diversiteit en **positieve acties** te treffen om die streefcijfers te behalen. Zij dienen daarover te rapporteren. Sancties volgen bij niet-naleving of het niet behalen van de streefcijfers zonder dat daarvoor een goede uitleg bestaat.
 - * Toegankelijkheid en diversiteit in de specificaties en het voorwerp van de opdracht (vb. diversiteit en correcte beeldvorming bij een communicatie-opdracht)

3. Veranker beleidsparticipatie van personen met een migratieachtergrond

- Het Minderhedenforum krijgt een **vertegenwoordiging in alle relevante (strategische) adviesraden** die de participatie van mensen met een migratieachtergrond in diverse maatschappelijke domeinen kan versterken, in het bijzonder SARC, SAR WWG, en de woonraad.
- Bij de uitvoering van het **gewijzigd integratiedecreet** beschikt het Minderhedenforum over de **nodige (verhoogde) middelen** om zijn verruimde opdracht - de stimulering en ondersteuning van lokale actoren inzake beleidsparticipatie van personen met een migratieachtergrond – met de nodige lokale spreiding, waar te maken. Ook in het licht van de inkanteling van de integratiesector in de EVA's is het noodzakelijk om de laatste onafhankelijke actor die de doelgroep vertegenwoordigt in deze sector te versterken.
- Er worden middelen vrijgemaakt voor de **werking van verenigingen op lokaal niveau**. Dit met als doel de beleidsparticipatie op lokaal niveau in samenwerking met het Minderhedenforum te bevorderen.



- Alle **advies- en bestuursraden** in Vlaanderen stellen streefcijfers op voor leden met een migratieachtergrond. Hun aanwezigheid wordt jaarlijks gemonitord en wordt verantwoord in een rapport dat tevens concrete acties bevat voor het volgende jaar.
- Voor **de lokale verkiezingen in 2024** stimuleert de Vlaamse overheid het gebruik van het **gemeentelijk stemrecht** door inwoners met een **buitenlandse nationaliteit** (EU of buiten EU). Ze zorgt dat het regelgevend kader op tijd beschikbaar is, dat er algemeen informatiemateriaal is en stuurt een omzendbrief naar de lokale besturen om hen aan te sporen hun burgers actief te informeren en ondersteunen. Samenwerking met etnisch-culturele verenigingen biedt hier zeker een meerwaarde.

4. Bescherming van de basisrechten van Mensen zonder wettig verblijf

- **Basisrechten** van mensen zonder wettig verblijf – met name het recht op onderwijs en op dringende medische zorg – worden niet uitgehold. Ook mensen zonder wettig verblijf zijn immers in de eerste plaats mensen, geen ‘illegalen’

5. Monitoring van maatschappelijke positie van ECM

- De Vlaamse overheid (ABB) ontwikkelt een **vaste indicatorenset** die op jaarlijkse basis de maatschappelijke positie van etnisch-culturele minderheden monitort. Deze indicatorenset bundelt bestaande indicatoren én ontwikkelt daar waar belangrijke hiaten zijn nieuwe indicatoren die uitgaan van een evenredige participatie.

BRUSSEL

Inleiding

Het is geweten dat 71% procent van de Brusselse bevolking een migratieachtergrond heeft². Deze rijkdom aan diversiteit kan bijdrage aan de groei van deze stad. Die diversiteit weerspiegelt zich vandaag echter niet in het gevoerde beleid, noch in overlegorganen en adviesraden. Inspraak is nochtans essentieel om een groot deel van de Brusselaars te betrekken en te erkennen. Diversiteit moet bijgevolg meer gestimuleerd worden in het beleid, waar geen plaats is voor vooroordelen en alle vormen van racisme en discriminatie.

Het Minderhedenforum pleit bovendien voor meer onderlinge afstemming tussen al de bevoegde instanties op het Brusselse grondgebied om samen te komen tot een efficiënt, effectief en inclusief beleid. Een beleid dat ten goede komt aan al onze inwoners, over de generaties heen, en bijgevolg een hoopvol toekomstperspectief kan bieden.

² Vlaamse Overheid, Survey samenleven in diversiteit 2017, mei 2018, <https://www.statistiekvlaanderen.be/sites/default/files/docs/VMIM-Survey-Samenleven-In-Diversiteit-2017.pdf>



1. Aanbevelingen aan Gewest en Gemeenschap

1.1. Beleidsparticipatie van personen met een migratieachtergrond

- Overheidsinstanties moeten bestaande initiatieven rond het vergroten van de **participatie, inspraak** en **empowerment** van etnisch-culturele minderheden in domeinen als onderwijs, werk, welzijn en cultuur en gelijke kansen blijven stimuleren. Verenigingen van etnisch-culturele minderheden en het Minderhedenforum krijgen de nodige middelen krijgen voor hun rol in dit beleid.
- Alle **advies- en overlegorganen** in Brussel dienen **streefcijfers** op te stellen voor leden met een migratieachtergrond. Maximum 70 procent van de leden van een adviesraad heeft eenzelfde etnisch-culturele achtergrond. Hun aanwezigheid wordt **jaarlijks gemonitord** en dient **verantwoord** te worden in een rapport dat tevens concrete acties bevat voor het volgende jaar. Als de voortgang achterblijft en onvoldoende kan worden verantwoord, volgen er (administratieve) sancties.
- Adviesraden en overlegorganen en het bredere Brusselse werkveld maken prioriteit van **diversiteit binnen hun werking**. Het Agentschap integratie & inburgering speelt hier een belangrijke rol in partnerschap met het Minderhedenforum om diversiteitstrajecten te stimuleren en ondersteunen, zodat mensen met een migratieachtergrond in een omgeving terecht komen waarin ze zich welkom voelen.

1.2. 'Interculturalisering' en 'inburgering'

- De **interculturalisering** van de werking **van overheidsorganisaties en gesubsidieerde organisaties**, wordt structureel verankerd. Dit betekent dat er ambitieuze, bindende streefcijfers worden opgesteld naar etnische diversiteit van het eigen personeel, het personeel van relevante organisaties en de verschillende gesubsidieerde sectoren (welzijn, cultuur, ...). De streefcijfers worden behaald met behulp van positieve acties. Jaarlijks dient er te worden gerapporteerd over de voortgang. Als de voortgang achterblijft en onvoldoende kan worden verantwoord, volgen er (administratieve) sancties.
- Het gevoerde **taalbeleid** heeft als doel mensen op te nemen in de samenleving, niet om ze uit te sluiten. Taalbeleid mag niet (direct of indirect) ingezet worden als discriminatiemiddel waarbij taaleisen ingebouwd worden als 'dam' tegen anderstaligen, integendeel, meertaligheid is een troef die dient gestimuleerd te worden. Taal moet vooral een pragmatische rol aannemen en het Nederlands dient op een positieve manier te worden gestimuleerd.
- De Brusselse overheden hebben **een voorbeeldfunctie** en beschikken over ambitieus meetbare streefcijfers inzake etnisch-culturele diversiteit en rapporteren hierover. Deze streefcijfers worden vooraf bepaald, zijn bindend voor het overheidspersoneel en zijn in overeenstemming met de huidige Brusselse samenleving. Kandidaten uit kansengroepen krijgen voorrang zolang de streefcijfers niet zijn behaald.
- De Brusselse overheid **heeft een voorbeeldfunctie** en moet zelf een afspiegeling van onze superdiverse samenleving zijn. Dit wordt gerealiseerd met interne bindende streefcijfers voor het overheidspersoneel dat overeenstemt met de huidige diversiteit in de Brusselse samenleving. Kandidaten uit kansengroepen krijgen voorrang zolang de streefcijfers niet zijn behaald.





2. Aanbevelingen aan de VGC

2.1. Maak een integratiebeleid op maat van de Brusselse realiteit

- De VGC beschikt vanaf 2020 over een nieuwe '**beleidsplan integratie**', met ambitieuze en meetbare doelstellingen, concrete acties, een realistische timing en een systematische monitoring van de resultaten. Dit actieplan wordt opgemaakt in samenwerking met het Minderhedenforum en andere stakeholders.
- Er wordt over gewaakt dat het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid in Brussel aangepast is aan de **specifieke Brusselse context (taalbeleid, communicatie, ...)**. De VGC blijft ook zelf de Brusselse actoren op het terrein financieel ondersteunen en neemt hierbij de regierol op.

3. Werk

De positie van personen met een migratie-achtergrond op de arbeidsmarkt is al vele jaren ongunstig. De etnische kloof is ondanks de vele acties en maatregelen opvallend groot in vergelijking met andere Europese landen. In mei 2018 wees de Europese Commissie België er nogmaals op dat de **werkzaamheidskloof tussen autochtonen en personen met een migratieachtergrond één van de grootste van Europa is**³. België heeft ook de laagste werkzaamheidsgraad voor niet –EU migranten van alle Europese landen. En dit al meer dan tien jaar⁴.

De werkzaamheidsgraad voor de leeftijd 20-64 jaar was in 2016 49.1% in vergelijking met autochtonen 70.2%. Ook de OESO benadrukte in 2017 deze zorgwekkende blijvende kloof en pleit om o.a. in te zetten op een specifiek beleid ten aanzien van personen met een migratieachtergrond. Internationaal staat België, maar ook haar afzonderlijke regio's bekend om haar **slechte prestaties inzake personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt**.

Volgens het EAK-survey (2016) lag de werkzaamheidsgraad van personen tussen 20 en 64 jaar met een Belgische nationaliteit in het Vlaams Gewest op 73% en met een niet-EU nationaliteit op 46%. **De etnische kloof schommelt al meer dan een decennium tussen de 24 en 30 procentpunten**. Deze dramatische cijfers vragen om doeltreffende maatregelen.

VLAANDEREN

1. Evenredige arbeidsdeelname als uitgangspunt

Evenredige arbeidsdeelname veronderstelt een Vlaamse arbeidsmarkt die een **afspiegeling is van de samenstelling van de beroepsbevolking**. Ondanks de bijzonder slechte cijfers, blijft een gerichte aanpak van de ondervertegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond uit. België hangt al te lang aan de onderkant van het Europees peloton. De participatiegraad van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt ligt in België immers ver onder het gemiddelde.

Evenredige arbeidsdeelname dient opnieuw het uitgangspunt te worden van een toekomstgericht arbeidsmarktbeleid. De focus op kansengroepen is noodzakelijk. Het Minderhedenforum vraagt daarom om etnische discriminatie te erkennen als bijkomende risicofactor in het Vlaams doelgroepenbeleid. Tevens vraagt het Minderhedenforum om een krachtdadige en versterkte doelgroepenbenadering binnen het tewerkstellingsbeleid. Om een grotere impact te hebben op macroniveau is een minder vrijblijvend kader nodig. Ook voor de intermediaire organisaties, overheidsdiensten, onderwijsinstellingen, lokale overheden en sectoren betekent dit dat er bindende streefcijfers, jaarlijkse actieplannen en voortgangsrapporten komen met positieve acties⁵, een kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de inspanningen en knelpunten.

3 Aanbeveling van de Raad over het nationale hervormingsprogramma 2018 van België en met een advies van de Raad over het stabiliteitsprogramma 2018 van België, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2018-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-belgium-nl.pdf

4 Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Immigranten geboren buiten de EU op de Belgische arbeidsmarkt, 2018

5 Zie ook 2.3. Werk – 6. Positieve acties & 2.10. Justitie – 6. Bindend wettelijk kader voor positieve acties



- De doelstellingen van PACT 2020 zullen niet bereikt worden wat betreft de werkzaamheidsgraad van personen met migratieachtergrond en deelname aan levenslang en levensbreed leren. **Deze doelstellingen worden daarom geactualiseerd en doorvertaald naar concrete targets en een groeipad voor alle arbeidsmarktactoren.**
- **Deze aanpak wordt ook uitgebreid naar door de overheid gesubsidieerde organisaties en instellingen of bedrijven** die via overheidsaanbestedingen werken en bedrijven vanaf een zekere grootte. Organisaties die de bindende targets niet behalen, en dat onvoldoende kunnen motiveren, worden gesanctioneerd.
- **Etnische discriminatie wordt meegenomen als risico bij doelgroepkortingen en tewerkstellingsmaatregelen voor andere kenmerken** zoals laag- of middengespoold en leeftijd. Dit kan door de instapdrempel te verlagen voor personen met een niet-EU migratieachtergrond of door een hoger kortingsbedrag te voorzien wegens meervoudige achterstelling.
- Er komt een **verplicht overheidskader (decretaal) voor evenredige arbeidsdeelname bij lokale besturen**

2. Naar een effectief handhavingsbeleid voor discriminatie & racisme

- De Afdeling Toezicht en Handhaving voert zelf **proactief en ambtshalve praktijktesten** uit om discriminatie vast te stellen en te sanctioneren. Ze mag daarvoor ook derden inschakelen. De uitbesteding aan de werkgeverskoepel in de dienstencheques wordt stopgezet. Zelfregulering kan, maar niet met belastinggeld.
- **Sectorale gedragscodes inzake discriminatie worden in een sectorale cao gegoten en/of door de Minister van Werk bekrachtigd zodat ze voorwerp worden van overheidshandhaving.** Ze zoomen in op de verschillende vormen en gronden en de verschillende fases van het arbeidsproces: selectie en aanwerving, promotie, op de werkvloer, tussen collega's, in de omvang met klanten en discriminatoire klantenvragen. Zo worden ze ook bindend op ondernemingsniveau en maken ze het mogelijk discriminatie op de werkvloer aan te pakken.
- Er komt **een meldingsplicht voor al het personeel** van VDAB die in een professionele context getuige zijn van vragen en handelingen van racistische en discriminatoire aard en dit zowel intern als extern. Deze gedetailleerde gedragscode wordt best toegevoegd aan het arbeidsreglement en moet kunnen leiden tot tuchtsancties. We pleiten ervoor deze ook op te nemen in de bestekken van tenders.
- Er komt een **beschermend statuut voor klokkenluiders** die discriminatie willen melden. Dit zorgt ervoor dat melders niet worden geïntimideerd, gesanctioneerd of ontslagen.
- Gezien het beperkte kader van het decreet van 2001 voor de VDAB klachtenbehandelaar, worden meldingen systematisch doorgegeven aan de bevoegde inspectie en Unia. **Formele afspraken worden gemaakt met Unia, Afdeling Handhaving en Toezicht van WSE en Toezicht Sociale Wetten.**
- Datamining wordt ingezet in de strijd tegen discriminatie. Verdachte **zoek- en aanwervingspatronen van werkgevers worden door publieke en private arbeidsbemiddelingsdiensten doorgeseind aan de bevoegde arbeidsinspectiediensten voor verder onderzoek.**
- **Als arbeidsmarktregisseur neemt de VDAB haar verantwoordelijkheid op om discriminatie zelf te melden aan de bevoegde inspectiediensten,** bijvoorbeeld door datamining. VDAB werkt mee aan het centrale registratiesysteem van klachten en meldingen door Unia. Hardnekkig discriminerende werkgevers worden uitgesloten van de dienstverlening.





- **Adverse impact** van ingezette selectie-instrumenten is discriminatoir wanneer de selectieratio van de minderheidsgroep lager ligt dan 80% van die van de subgroep met de hoogste kans op selectie. Deze regel wordt bindend voor de proeven die de overheden hanteren voor aanwerving of promotie of voor de screeningsinstrumenten die VDAB hanteert maar ook voor de private selectie- en wervingskantoren via een strikter erkenningsbeleid.
- **Elke dienstencheque en klantencontract bevat een non-discriminatieclausule.** De dienstencheque-ondernemingen **seinen verplicht discriminatoire klanten door aan de overheid** die tot intrekking en schorsing van de toegang tot dit gesubsidieerde en fiscaal voordelige systeem kan overgaan. Bij ernstige overtredingen kan er zelfs geld worden teruggevorderd.
- Het **actieplan arbeidsgerelateerde discriminatie (ABAD) wordt opgewaardeerd tot een tweejaarlijks plan** met concrete indicatoren, een grondige cijfermatige evaluatie van het aantal meldingen, inspectieacties, PV's en verdere strafvervolgung, eventuele seponeringen of sancties. Het ABAD komt tot stand in nauwe betrokkenheid met de belangenbehartigers van de slachtoffersgroepen en wordt voorgelegd voor advies aan de Commissie Diversiteit van de SERV. Er wordt over gerapporteerd aan het parlement.
- **Inclusieve neutraliteit** wordt de norm, ook op de private arbeidsmarkt. Hierbij ligt de nadruk op het neutraal handelen of gelijk behandelen en niet op het dragen van religieuze of levensbeschouwelijke tekenen. Uitzonderingen op het discriminatieverbod op levensbeschouwing en uiterlijke tekenen dienen uitzonderlijk ter goedkeuring voorgelegd te worden aan een onafhankelijke instantie⁶.
- **Duaal leren** moet ongekwalificeerde uitstroom voorkomen en remediëren. Voorwaarde is dat jongeren met migratieachtergrond niet blijven hangen in de aanloopfase of ongekwalificeerd uitstromen omdat ze geen werkplek vinden. **Een werkplek** dient gegarandeerd te worden via voorbehouden werkplekken voor kansengroepen. Een voldoende hoge verloning en uitbreiding van het stelsel naar volwassenen en hoger onderwijs is nodig. Duaal leren blijft focussen op de kwetsbare groepen: schoolmoë jongeren, jongeren of nieuwkomers die om financiële redenen moeten gaan werken en hierdoor vaak niet toekomen aan opleiding of verdere scholing.
- Taalcoaching op de opleidings- en werkvloer wordt een recht. **Non-discriminatie** wordt voor leerbedrijven een erkenningsvoorwaarde die ook wordt gecontroleerd.

3. Een ambitieuzer diversiteitsbeleid bij de Vlaamse overheid (Openbaar ambt)

- **De Vlaamse overheid heeft een voorbeeldfunctie** en is zelf een afspiegeling van onze superdiverse samenleving. Dit wordt gerealiseerd met behulp van interne bindende streefcijfers voor het overheidspersoneel dat overeenstemt met de huidige diversiteit in de Vlaamse samenleving. De Vlaamse overheid maakt gebruik van positieve acties zolang de streefcijfers niet zijn behaald.
- **De Vlaamse overheid moet als grote werkgever ook gebruik kunnen maken van IBO's.** Momenteel kan de Vlaamse overheid enkel aanspraak maken op BIO's om personen met een migratieachtergrond een kans te geven als zij niet aan de formele taalvereisten voldoen. Nochtans genereert het IBO-sta-tuut, werkzekerheid en is doorstroom verzekerd: de werkgever dient de kandidaat na afloop van de opleidingsperiode een contract van onbepaalde duur aan te bieden.

⁶ Zie ook 2.2. Racisme en discriminatie – 7. Een inclusief neutraliteitsbeleid





- **De Vlaamse overheid zet ook expliciet in op IBO(-taal)- en BIO-trajecten voor personen met migratieachtergrond om hun opleidings- en aanwervingskansen te vergroten.** Het stelt daarvoor **een ambitieus streefcijfer op dat jaarlijks wordt gemonitord.** Onderdeel van het opleidingsplan vormt de voorbereiding op de vergelijkende examens.
- **De Vlaamse overheid koppelt alternatieve instroomkanalen** (zoals stages, studentenjobs, IBO's en tijdelijke contacten) aan **mentorprojecten ifv doorstroom naar een vaste job.** Ook voor doorstroom naar leidinggevende functies wordt mentoring opgezet voor personen met migratieachtergrond.
- De Vlaamse en Federale overheid **erkennen getuigschriften Nederlands afgeleverd door regionale overheden in het kader van NT2- onderwijs als voldoende bewijs van taalvaardigheid voor toegang tot het openbaar ambt.** Enkel indien die niet voorhanden zijn is een SELOR-taalexamen nodig. Het niveau hiervan wordt realistischer en afgestemd op het Europees referentiekader voor talen.
- **Diplomaverenisten worden de uitzondering in plaats van de algemene regel.** Ze gelden enkel nog voor gereguleerde beroepen. Selectieprocedures worden zo ingericht dat bijkomende EVC-procedures niet nodig zijn en de selectie niet onnodig vertragen of bemoeilijken.
- Er komen **quota of voorbehouden plaatsen voor jobstudenten en stagiairs met een migratieachtergrond.**
- De Vlaamse overheid stelt een lijst op met jobstudenten en stagiairs met een migratieachtergrond waar entiteiten gebruik van kunnen maken op zoek naar kandidaatsollicitanten voor hun vacatures.
- De Vlaamse overheid nodigt verplicht **minstens één voldoende gekwalificeerde kandidaat met migratieachtergrond uit voor de interviewfase van de selectie.** Daarom zijn bindende streefcijfers nodig voor het aantal kandidaten met migratieachtergrond dat deelneemt aan de selectieprocedure. Hiertoe wordt nauw samengewerkt met VDAB en gespecialiseerde aanbieders. Het systeem van 'voorrang bij gelijke geschiktheid' zolang de streefcijfers niet worden behaald, wordt effectief toegepast en gemonitord.
- De Vlaamse overheid legt een **specifieke wervingsreserve aan voor personen met een migratieachtergrond die slaagden voor de vergelijkende examens.** Entiteiten die hun streefcijfers niet halen worden verplicht om hieruit te putten voor soortgelijke functies.

4. Activering van Etnisch-culturele Minderheden als prioriteit

- **Om de ondervetegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden op de arbeidsmarkt weg te werken** is er nood aan een **overvetegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond in begeleidingen, opleidingen, vacatureverwijzingen, werkplekklaren - en tewerkstellingsmaatregelen als uiteraard in de uitstroom naar werk. Bindende streefcijfers zijn daarom noodzakelijk.** Deze houden ook rekening met tweede en derde generatie en vrij ingeschreven werkzoekenden. Ze worden ook doorgetrokken naar tenderpartners.
- Het actieplan **'Integration Through Work' van VDAB dient verdergezet te worden met ambitieuze kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen.** De nodige aandacht gaat **o.a. naar gecombineerde en geïntegreerde trajecten.** Momenteel zijn deze nog te weinig realiteit. Nederlands dient **blijvend als een competentie geformuleerd te worden en is in geen geval een voorwaarde om begeleiding, ondersteuning te verkrijgen of een cursus/opleiding te volgen of een job uit te oefenen.** De acties dienen jaarlijks geëvalueerd en ingebed te worden binnen het jaarlijks ondernemingsplan van VDAB en maken deel uit van de bredere strategie van VDAB.





- **Voorbehouden plaatsen worden voorzien bij beroepsopleidingen voor werkzoekenden met migratieachtergrond.** De instapvoorwaarden worden aangepast zodat de opleidingen kunnen dienen voor de upskilling van laaggeschoolden met een migratieachtergrond.
- **Taalondersteuning op de opleidingsvloer en op de werkvloer wordt een recht** voor de anderstalige werkzoekende of pas aangeworvene. Dat vergt een voldoende groot ondersteuningsaanbod.
- **Een oververtegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond is gezien de huidige cijfers nodig binnen de individuele beroepsopleidingen** en kan door middel van streefcijfers, een proactievare aanpak door VDAB en een overheidstussenkomst in de productiviteitspremie voor personen met migratieachtergrond.
- De **effectiviteit van stages en werkplekieren** inzake de uitstroom naar werk wordt verhoogd door in te zetten op **combinaties met EVC en validering**.
- Wanneer tijdens **de zoektocht naar werk werkplekieren wordt gefaciliteerd, dient de mogelijkheid tot werkervaring en stages gegarandeerd** te worden.
- **OKOT (Onderwijskwalificerende opleidingstrajecten) worden actief ingezet naar personen met een migratieachtergrond.** Instapvoorwaarden en screenings worden hiertoe grondig doorgelicht en de voorbereiding en (NT2) ondersteuning wordt uitgebreid.
- **Monitoring en definitie omvatten ook tweede (en derde) generatie** zodat de problemen hier duidelijk in kaart worden gebracht en een gericht beleid mogelijk is.
- Via **outreaching en vindplaatsgericht werken zet VDAB in op, op NEET-jongeren of vrouwen die opnieuw stappen willen zetten naar de arbeidsmarkt en niet meer ingeschreven (wegens wantrouwen of teleurstelling).** Ze werkt hiervoor nauw samen met toeleidende organisaties zoals zelforganisaties van personen met migratieachtergrond.
- Arbeidsbemiddelingsdiensten (publieke en private) lanceren een programma waarbij werkgevers hun vacatures de eerste drie weken **exclusief verspreid zien onder kansengroepen** en koppelen dit aan een actieve begeleiding van de betrokken kandidaten. Aandacht gaat naar voor-en nazorg.
- Praktische ondersteuning, opvolging, begeleiding en taalondersteuning dient voorzien te worden binnen de verschillende facetten van het **stelsel van tijdelijke werkervaring**. Dit wordt meer mogelijk gemaakt binnen o.a. opleidingsstage, beroepsverkennde stage, e.a. Vermits dat Wijk-werken voor sommige werkzoekenden soms vooraf gaat aan dit stelsel, dient een minstens **even intensieve vorm van opvolging en begeleiding** in een laagdrempelige omgeving daar ook deel van uit te maken.
- **VDAB dient rekening te houden met gezinslast en beperkte mobiliteits- of opvangmogelijkheden in haar sanctioneringsbeleid.** Daarnaast dient ook het discriminatierisico in rekening gebracht te worden.
- In de toenemende digitale wereld, kan **digitalisering** een opportuniteit zijn voor veel werkzoekenden om hun eigen loopbaan vorm te geven. Ze kan een **hulpmiddel** zijn om vanop een afstand gebruik te kunnen maken van de dienstverlening van VDAB, maar is in **geen geval een controlemiddel** om werkzoekenden af te straffen met betrekking tot de nieuwe bevoegdheid van VDAB binnen het kader van controle en sanctionering.





- Bovendien heeft niet iedereen onmiddellijke toegang tot de digitale wereld. Computers en bijhorende **concrete ondersteuning en individuele begeleiding** met betrekking tot de zoektocht naar werk dient **voldoende gefaciliteerd te worden en zeer bereikbaar** te zijn voor de werkzoekenden.
- Naast digitale dienstverlening blijft er nood aan face to face gesprekken en begeleidingen op maat. Het gebruik van kwaliteitsvolle data-mining kan de face to face gesprekken optimaliseren. Indien van werkzoekenden verwacht wordt om steeds meer **zelfstandig hun dossier op te stellen, te beheren en up to date te houden**, dient **de nodige aandacht en ondersteuning** te gaan naar **kwetsbare groepen die omwille van hun zwakkere digitale vaardigheden dit niet kunnen**. **Digitalisering is ook hier een tool en geen einddoelstelling. Duurzaam werk wel.**

5. Verbeter de aansluiting inburgering-arbeidsmarkt

Slechts 40-45% van de nieuwkomers heeft na een verblijf van vijf jaar betaald werk. Een gecoördineerde en gestructureerde aanpak om de aansluiting inburgering en arbeidsmarkt te versterken is vereist.

- Inburgeraars dienen tijdens de transitie van inburgering naar-werk **voldoende georiënteerd, ondersteund en begeleid te worden naar gepaste professionele beroepsopleidingen, werkplekieren** e.a. en niet te snel toegeleid te worden naar kortgeschoolde en tijdelijke jobs zonder verder toekomstperspectief. **Duurzaam werk staat centraal**. Er is nood aan kennisoverdracht van VDAB naar het Agentschap Integratie en Inburgering over de diverse beroeps- en opleidingsmogelijkheden.
- De **strikte opsplitsing tussen een professioneel, educatief of sociaal perspectief wordt verlaten**. Elk inburgeringstraject informeert over de arbeidsmarkt, kinderopvangmogelijkheden en gevolgen van het kostwinnersmodel op lange termijn. Vrouwelijke gezinsvormers die pas in een latere fase de stap willen zetten naar de arbeidsmarkt moeten worden versterkt.
- **Nieuwkomers en inburgeraars hebben gedurende hun volledige traject naar werk één vaste contactpersoon die hen ondersteund en hun vragen beantwoord**. Het Minderhedenforum merkt immers op dat er een grote nood is aan een duidelijker afsprakenkader ten voordele van de werkzoekende. Adviezen van trajectbegeleiders van het Agentschap Integratie en Inburgering, CVO/CBE, OCMW en VDAB stemmen niet altijd overeen. Keuzes inzake trajectbepaling en jobdoelwit die tussen een werkzoekende en een trajectbegeleider vanuit een reguliere instantie wordt gemaakt, kan verschillen met de afspraken met een andere instantie. De contactpersoon ondersteunt de nieuwkomer en geeft hem steeds zelf de regie over zijn eigen traject. Bij een professioneel perspectief wordt de contactpersoon geïnformeerd en ondersteund door VDAB. De werkzoekende heeft zijn/haar eigen traject zelf in handen en wordt ondersteund, begeleidt en geïnformeerd bij een professioneel perspectief door VDAB.
- De Huizen van het Nederlands dienen in de toekomst ook **getuigschriften NT2 te kunnen afleveren. Taaltesten dienen kosteloos te blijven wanneer ze een voorwaarde zijn voor toegang tot jobs, naturalisatie of grondrechten**.
- Taalvoorwaarden mogen **geen manier zijn om mensen uit te sluiten**, bijvoorbeeld van professionele erkenning. De door de gemeenschappen uitgereikte NT2 getuigschriften moeten hier volstaan. Specifieke taalvoorwaarden mogen niet gesteld worden zonder toereikend aanbod aan cursussen. Sectorfondsen, VDAB en onderwijsinstellingen werken samen om dit te realiseren. Een voorwaardelijke erkenning geeft nieuwkomers de tijd, taal en vakjargon voldoende onder de knie te krijgen.





- Er is nood aan een meer integrale, holistische aanpak die diploma-erkenning, eerder verworven competenties (EVC) en werkervaring, taal-en beroepsopleiding combineert. **De huidige diploma-erkenningsprocedure in de wetenschappen voor vluchtelingen combineert de beschikbare documenten met een jurygesprek, mogelijkheid tot assessment en kortlopend aanvullend interuniversitair traject. Deze manier van werken dient verder te worden uitgerold voor nieuwkomers in andere studierichtingen.**
- **Diplomaerkenning en EVC dient te gebeuren met nauwe betrokkenheid van sectoren en werkgeversorganisaties omdat ze meestal gebeurt in functie van arbeidsdeelname.**
- Via voorwaardelijke **diploma- of professionele erkenning** wordt het mogelijk voor de **aanvrager om al te kunnen starten met de uitoefening van de job** mits binnen bepaalde periode de doelstellingen worden behaald.
- EVC's zijn geldig binnen onderwijs én op de arbeidsmarkt. Nieuwe EVC-methodieken zijn nodig op basis van work place assessments. De betrokkene doet werkervaring op, krijgt een vergoeding, kan competenties bewijzen en opkrikken op de werkvloer en krijgt deze gecertificeerd. De werkgever kan een nieuwe arbeidskracht uittesten en verder opleiden en krijgt hiervoor subsidies.

FEDERAAL

1. Naar een effectief handhavingsbeleid voor discriminatie & racisme

- **Toezicht Sociale Wetten behandelt discriminatie op de arbeidsmarkt als absolute prioriteit en zet praktijktesten hiertoe proactief en ambtshalve in op basis van het eigen appreciatierecht.** Ze kunnen ook derden inschakelen om deze uit te voeren. De vele bijkomende voorwaarden die de wet mystery calling vandaag onuitvoerbaar maken worden geschrapt⁷.
- **Datamining wordt ingezet voor handhaving van non-discriminatie op de arbeidsmarkt.** Via koppeling van databanken (federaal én gewestelijke, zoals deze van de VDAB en Actiris) worden verdachte discriminatiepatronen blootgelegd die verder kunnen worden onderzocht en bestraft.
- **Arbeidsauditoraten en inspectiediensten kunnen ook in burgerlijke discriminatiegeschillen informatie of inlichtingen opeisen of voorleggen** die kunnen helpen de waarheid te achterhalen, en zowel bij overheidsinstanties als bij private instanties (zoals interimkantoren, sectororganisaties die mystery calling doen).

2. Toegang tot de arbeidsmarkt

- Opdat ongekwalificeerde jongeren met migratieachtergrond niet massaal toetreden tot de NEET-groep, krijgen ze **opnieuw toegang tot de beroepsinschakelingsuitkering en worden ze positief gestimuleerd om toch nog een (onderwijs-)kwalificatie te behalen.**
- Er **komen minimumquota voor jobstudenten met een migratieachtergrond** voor bedrijven die veel gebruik maken van de korting op de normale werkgeversbijdrage om te voorkomen dat deze enkel gaan naar de kinderen van personeelsleden.

⁷ Momenteel kan het enkel na klacht of melding én gestaafd door datamining, slechts als laatste instantie en na toestemming van de arbeidsauditeur, met ontoereikende vrijstelling van strafvordering en slechts voor raciale en gender-criteria





- **Het recht op studeren met behoud van leefloon wordt ook voor + 25 jarigen verankerd en gegarandeerd.** Ouderschapsverlof en tijdskrediet hangen momenteel af van je arbeidsmarktpositie waardoor het vrouwen in preciaire statuten uitsluit. Het dient daarom een universeel recht worden dat niet langer afhangt van je anciënniteit bij eenzelfde werkgever. Deeltijdse opname wordt mogelijk voor ouders die niet voltijds werken. De uitkeringen moeten omhoog opdat het ook een optie wordt bij een laag gezinsinkomen.
- De notie passende dienstbetrekking is onrealistisch en onhaalbaar voor grote groepen werkzoekenden, waaronder vrouwen met migratieachtergrond. **Passende dienstbetrekking houdt rekening met mobiliteits- of opvangmogelijkheden en zeker ook met de kostprijs van kinderopvang.**
- **Sectorfondsen** zijn in principe **verplicht om extra inspanningen te doen naar risicogroepen**, waaronder personen met migratieachtergrond

3. Positieve acties

- Positieve acties zijn tijdelijke en proportionele voorrangmaatregelen om de feitelijke ongelijkheid van personen met migratieachtergrond te corrigeren. Positieve acties zijn noodzakelijk vanuit mensenrechtenperspectief en omwille van de enorme en bijzonder hardnekkige etnische kloof op onze arbeidsmarkt.
- Positieve acties worden verplicht **voor overheden, autonome overheidsbedrijven, bedrijven die intekenen op overheidsaanbestedingen en organisaties die voor meer dan 50% aan overheidssubsidies** ontvangen. Ze formuleren bindende streefcijfers, treffen positieve acties, rapporteren hierover jaarlijks en kunnen bijkomend worden onderworpen aan een audit. Sancties zijn mogelijk in de vorm van het inhouden van een deel van de dotatie, subsidies of uitsluiting van overheidsaanbestedingen.
- De overheid voorziet een kwalitatieve ondersteuning voor de ondernemingen en organisaties die **verplicht of op eigen initiatief werk willen maken van positieve actie** en een diversiteitsbeleid.
- Een wettelijk kader **verplicht sectoren om streefcijfers** te formuleren voor de prioritaire kansengroepen die het **zwaarst ondervetegenwoordigd** zijn. Op basis van de sectorale realiteit kiezen ze uit een lijst van **legale positieve acties** welke ze op sectorniveau treffen en welke bindend worden voor de ondernemingen van het paritair comité. Rapportering is verplicht en sancties mogelijk bij niet-naleving of niet-bekomen van de targets. Positieve acties worden om de 5 jaar **geëvalueerd** en waar nodig bijgestuurd.

BRUSSEL

1. Werk en openbaar ambt

2. Aanbevelingen aan Gewest en Gemeenschap

2.1. Zorg ervoor dat het personeelsbestand van Brusselse overheden een weerspiegeling is van de Brusselse bevolking

- Er worden concrete **verbintenissen** op vlak van tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden opgenomen in de **beheersovereenkomsten** van Brusselse overheidsinstellingen. Diversiteit en gelijke kansen staan ingeschreven in **erkennings- en subsidiereglementen**.
- Een **diversiteitsmanager** is verantwoordelijk voor de uitvoering van een diversiteitsplan dat ervoor zorgt dat het personeelsbestand een weerspiegeling vormt van de Brusselse bevolking.





- De Brusselse overheid voert binnen al zijn entiteiten een **inclusief neutraliteitsbeleid** en vervult een **voorbeeldfunctie**. Het zorgt ervoor dat er bij openbare besturen geen verbod bestaat op het dragen van levensbeschouwelijke en religieuze tekenen op de werkvloer en stimuleert de privésector om dit ook te doen.

2.2. Betrek etnisch-culturele minderheden bij het tewerkstellingsbeleid in Brussel

- Reguliere tewerkstellings- en opleidingsdiensten werken actief samen met verenigingen en **organisaties van etnisch-culturele minderheden** voor de (her)activering van werkzoekenden uit de etnisch-culturele minderheden. De verenigingen en organisaties krijgen hiervoor de nodige financiële middelen. Waar nodig, worden **samenwerkingsverbanden** geformaliseerd.
- Tewerkstellings- en opleidingsinstanties houden voldoende rekening met de **diversiteit onder de diversiteit** (ouderen, jongeren, vrouwen ...). De arbeidsmarktmonitoring en het beleid worden afgestemd en verfijnd op de aanwezige diversiteit.
- De betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden bij het (tewerkstellings-)beleid is primordiaal in een regio als Brussel.

2.3. Vereenvoudig de zoektocht naar werk

- Actiris, VDAB, Bruxelles Formation en Le Forem werken samen om elke werkzoekende een **uniek dossier** te garanderen dat rust op **een kwalitatieve begeleiding**.
- Werkzoekenden worden door deze instellingen op maat begeleid en geïnformeerd over de beroeps- / opleidingsmogelijkheden **afgestemd op hun competenties**.
- In de toenemende digitale wereld, kan **digitalisering** een ondersteuning bieden aan tal van de werkzoekenden om hun eigen loopbaan vorm te geven. Ze kan **een hulpmiddel** zijn om vanop een afstand gebruik te kunnen maken van de dienstverlening van ACTIRIS, maar is in **geen** geval een **controlemiddel** om werkzoekenden af te straffen met betrekking tot de nieuwe bevoegdheid van ACTIRIS binnen het kader van controle en sanctionering.
- **Taalvoorwaarden** mogen geen manier worden om mensen uit te sluiten, bijvoorbeeld van professionele erkenning. De door de gemeenschappen uitgereikte NT2 getuigschriften moeten hier volstaan. Specifieke taalvoorwaarden mogen niet gesteld worden zonder toereikend aanbod aan cursussen. Sectorfondsen, VDAB/ACTIRIS en onderwijsinstellingen werken samen om dit te realiseren⁸.
- **Taal coaching** op de opleidings- en werkvloer wordt standaard aangeboden bij de start van elk traject. Hier kunnen werkgevers als werknemers beroep op doen tot het benodigd niveau behaald wordt.
- **Duaal leren** moet ongekwalificeerde uitstroom voorkomen en remediëren. Voorwaarde is dat jongeren met migratieachtergrond niet blijven hangen in de aanloopfase of ongekwalificeerd uitstromen omdat ze geen werkplek vinden. Non-discriminatie wordt voor leerbedrijven een erkenningsvoorwaarde die ook wordt gecontroleerd⁹.
- **Diplomaerkenning** dient te gebeuren met nauwe betrokkenheid van sectoren en werkgeversorganisaties omdat ze meestal gebeurt in functie van arbeidsdeelname.

8 Minderhedenforum , Vlaams Federaal memorandum, 2018

9 Minderhedenforum , Vlaams Federaal memorandum, 2018





- Via **gedeeltelijke diplomaerkenning** moet het mogelijk zijn voor de aanvrager om al te kunnen starten met uitoefening van de job mits binnen bepaalde periode de doelstellingen worden bereikt¹⁰.

3. Aanbevelingen aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

3.1. De aanpak van racisme en discriminatie op de arbeidsmarkt wordt prioritair

- De strijd tegen discriminatie krijgt hoge prioriteit bij de **inspectiediensten**. Dit betekent een ambitieus jaarlijks te halen minimum aantal controles én een uitbreiding van bevoegdheden. De **ordonnantie Gosuin** die vergelijkende **praktijktesten** en **mystery shopping** mogelijk maakt, kan men omschrijven als een doorbraak maar helaas zijn die nog steeds niet proactief. Het Minderhedenforum pleit ervoor dat de Brusselse tewerkstellingsinspectie **proactief** vergelijkende praktijktesten en mystery shopping kan inzetten alsook het inzetten van derden om de volgende fasen van selectieprocessen te testen¹¹.
- **Sociale inspectiediensten** krijgen meer middelen en vorming zodat zij hun bereik en werking nog meer kunnen uitbreiden.
- Bedrijven die de antidiscriminatie wetgeving met de voeten treden of getreden hebben, worden uitgesloten van **overheidsopdrachten**.
- **Sensibiliserende campagnes** zorgen voor de bekendmaking van **meldpunten** binnen de werkwinkels. Bovendien worden meldpunten in elke antenne fysiek zichtbaar gemaakt.
- Er komt **een meldingsplicht** voor al het personeel van VDAB/ ACTIRIS die in een professionele context getuige zijn van vragen en handelingen van racistische en discriminatoire aard intern en extern. Deze gedetailleerde gedragscode wordt best toegevoegd aan het arbeidsreglement en moet kunnen leiden tot tuchtsancties. We pleiten ervoor deze ook op te nemen in de bestekken van tenders¹².

3.2. Diversiteit op de arbeidsmarkt

- De **diversiteitscel** van Actiris monitort de resultaten van de Brusselse diversiteitsplannen voor etnisch-culturele minderheden. Dit zowel voor de instroom, doorstroom en retentie van kansengroepen.
- Er komt een tijdelijke **oververtegenwoordiging van etnisch-culturele** minderheden in alle tewerkstellingsmaatregelen, opleidings- en loopbaaninstrumenten. De etnische kloof op de arbeidsmarkt vraagt om een **grote inhaaloperatie**. Dit vergt concrete targets, een permanente monitoring en eventuele bijsturing van het beleid.
- Een **diversiteitsbeleid** met **streefcijfers** is verplicht voor organisaties en bedrijven die omvangrijke subsidies ontvangen. De voortzetting van de subsidies hangt af van het behalen van deze streefcijfers.

3.3. Meer mensen aan de slag

- Er wordt voor een **betere matching tussen** werkzoekenden en werkgevers gezorgd, zodat zowel werkgevers als werkzoekenden sneller en vaker beroep doen op de bevoegde tewerkstellingsdiensten.

10 Ibid

11 Didier Gosuin, Rudi Vervoort, ONTWERP VAN ORDONNANTIE inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, juli 2017

12 Minderhedenforum, Vlaams Federaal memorandum, 2018





- De Brusselse Regering bevordert de **buurtgebonden economische activiteiten** naar het voorbeeld van **Duurzame Wijkcontracten**. Daarbij wordt ingespeeld op de competenties van de werkzoekenden én een onmiddellijke band gelegd met de kwaliteit van de samenleving.



4. Onderwijs

Nergens in Europa is de onderwijskloof tussen kinderen van buitenlandse herkomst en kinderen van Belgische herkomst zo groot. De uitdagingen in het onderwijs zijn groot, de ongelijkheden ook. Enkele cijfers op een rijtje:

- Bij de start van het secundair onderwijs, zit ongeveer 90% van de kinderen van Belgische herkomst in een klas die overeenstemt met hun leeftijd. Bij leerlingen met een migratieachtergrond is dit slechts tussen de 71 à 73%¹³.
- Bovendien starten kinderen met een migratieachtergrond ook disproportioneel vaker in de B-stroom. Waar dit bij kinderen van Belgische herkomst minder dan 10% is, is dit bij kinderen met een migratieachtergrond bijna het dubbele¹⁴.
- In onderzoek binnen de regio's Gent, Antwerpen, Sint-Niklaas en Hasselt gaf ongeveer 24% van de jongens en 19% van de meisjes met een migratieachtergrond aan etnische discriminatie door leerkrachten ervaren te hebben.

De diversiteitsbarometer van UNIA geeft aan dat leerkrachten zich te weinig gesteund voelen om met diversiteit om te gaan op school. Bovendien hebben stereotiepe beeldvorming over leerlingen van buitenlandse herkomst of leerlingen die in armoede opgroeien een (onbewuste) impact op de oriënteringsadviezen die ze geven.

Het Minderhedenforum pleit voor een hoogstaand Vlaams onderwijs dat de diversiteit in de samenleving weerspiegelt en de meerwaarde ervan (h)erkend en benut. Een onderwijs waarin alle kinderen zich – zonder onderscheid – kunnen ontplooiën volgens hun talenten en interesses. Een onderwijs dat ook de meertaligheid van leerlingen stimuleert en valoriseert.

VLAANDEREN

1. Maak werk van een écht kansenbevorderend onderwijs

- Maak werk van een effectief gelijke onderwijskansenbeleid zowel in het basis-, secundair- en volwassenonderwijs en houd daarmee rekening bij het uitwerken van het regulier onderwijsbeleid door een **gelijke onderwijskansen**toets te voeren op elke onderwijsmaatregel.
- De effecten van de genomen onderwijsmaatregelen op gelijke onderwijskansen worden opgevolgd en gemonitord. Verdere uitbouw van het **datawarehouse** is essentieel om relevante cijfers te hebben. Via **(longitudinaal) wetenschappelijk onderzoek** moeten ook de effecten van het onderwijsbeleid nagegaan worden. op vlak van diversiteit en etnische segregatie.

13 Unia, Diversiteitsbarometer Onderwijs 2018, https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/Documenten/Publicaties_docs/1210_UNIA_Barometer_2017_-_NL_AS.pdf

14 Ibid



- Maak werk van een **transparant en objectief studie-oriënteringsproces**. Beslissingen van klassenraden worden op een neutrale en objectieve manier genomen en worden niet beïnvloed door eventuele vooroordelen en stereotypen op basis van etnische afkomst. Hiervoor worden **instrumenten ontwikkeld om leerkrachten te helpen bij het delibereren en evalueren** van leerlingen.
- De **onderwijsinspectie** heeft meer personeel nodig en dient geprofessionaliseerd te worden om de gelijke onderwijskansenpraktijk in scholen onder de loep te nemen. De onderwijsinspectie dient zijn opdracht om **achterstellingsmechanismen** en **discriminerende praktijken** op te sporen ook waar te maken. De onderwijsinspectie heeft een bijsturend effect waar nodig, door bijvoorbeeld een negatieve evaluatie,
- Het effect van de modernisering van het secundair onderwijs wordt opgevolgd, gemonitord en bijgestuurd waar nodig, indien de gelijke onderwijskansen in het gedrang komen.
- Diversiteit behoudt een centrale plaats in de lerarenopleiding. Verdere inspanningen zijn nodig in om **doorheen de hele opleiding** te werken rond **armoede en diversiteit**. De **diversiteitscompetenties** van studenten in de basisopleiding als in bijscholing worden beter gemeten. Het Steunpunt Diversiteit en Leren is een instrument aan het ontwikkelen dat hiervoor kan gebruikt worden. De overheid zet lerarenopleidingen aan dit instrument, eens het gevalideerd is, effectief te gebruiken.
- Het effect van de **nieuwe eindtermen** op gelijke onderwijskansen en omgaan met (etnisch-culturele) diversiteit wordt opgevolgd, gemonitord en bijgestuurd waar nodig
- Bij de evaluatie van **het nieuwe inschrijvingsrecht** worden de effecten ervan op etnisch-culturele minderheden nagegaan. Transparantie, actieve toelating en afdoende rechtsbescherming blijven de leidende principes bij een eventuele nieuwe regeling.
- De **financiering** van scholen voor de realisatie gelijke onderwijskansen komt effectief terecht bij die scholen die er recht op hebben. De overheid ziet hierop toe.
- De **maximumfactuur** in het basisonderwijs blijft behouden. De kosten voor (buiten)schoolse activiteiten en hulpverlening worden hierin verrekend. De maximumfactuur wordt in de eerste graad van het secundair onderwijs ingevoerd. In de tweede en derde graad secundair onderwijs wordt kostenbeheersing verder gestimuleerd.
- Initiatieven die meer (etnisch-culturele)**diversiteit in het curriculum** (denk maar aan thema's als (de) kolonisatie, aandacht voor migratie in de geschiedenislessen, superdiverse non-binaire lectuurlijsten,...) brengen, verdienen meer aandacht en **ondersteuning** van het onderwijsbeleid.

2. Participatie versterken

- Via de '**community service learning**' kan het hoger onderwijs met verenigingen van personen met een migratieachtergrond samenwerken. Deze verenigingen kunnen studenten in de lerarenopleidingen boeiende inleefmomenten en stages aanbieden, zoals nu al gebeurt studenten sociaal-cultureel werk.
- De **rol van etnisch-culturele verenigingen** in het verhaal van **ouderparticipatie** verdient meer erkenning vanuit het onderwijs-, welzijns- en cultuurbeleid. Deze verenigingen informeren, sensibiliseren en begeleiden ouders rond opvoeding en onderwijs. Deze verenigingen kunnen ouders warm maken om een rol op te nemen in het schoolleven en met kinderen en ouders activiteiten organiseren om het leesplezier te bevorderen. Verenigingen die hierop inzetten worden financieel ondersteund.





- De **Vlaamse koepels van ouderverenigingen** bereiken ouders met een migratieachtergrond in hun werking met **de oudercomités**. Oudercomités kunnen activiteiten opzetten rond taal en ontmoeting en op die manier ook oefenkansen Nederlands creëren. De overheid geeft extra subsidies aan ouderkoepels die hier met hun oudercomités verder werk van maken. Koepels die geen werk maken van interculturalisering worden gekort op overheidsmiddelen.
- Deelname van medewerkers van etnisch-culturele verenigingen en vrijwilligers aan de **Lokale overlegplatforms** (LOP) blijft essentieel om gelijke onderwijskansen op lokaal niveau te verwezenlijken net zoals die van de andere niet-onderwijspartners. De participatie van ECM in de lokale LOP wordt ondersteund en versterkt. De LOP-deskundigen maken hier verder werk van in samenwerking met het Minderhedenforum.
- Er zijn **lokale overlegplatforms** nodig in steden en gemeentes waar er nu nog geen zijn. Lokale etnisch-culturele verenigingen voelen deze nood ook aan.
- Er wordt werk gemaakt van een **participatief klimaat** op scholen waarin de betrokkenheid en verbondenheid van leerlingen met een migratieachtergrond met de school als gemeenschap wordt versterkt. Dit gebeurt ook voor basisscholen. De Vlaamse Scholierenkoepel (VSK) mag hier een sterkere rol in krijgen. Dit vereist extra middelen voor VSK om leerlingenraden in basisscholen te ondersteunen.
- Scholen worden verder aangemoedigd om samen te werken met actoren uit hun buurt om samen o.a. zinnvolle vrijetijdsactiviteiten te organiseren en te komen tot een **kansenbevorderend vrije tijdsaanbod**, vooral voor kinderen in kansarmoede.

2.1. Zorg en begeleiding op maat

- De **Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB)** worden verder versterkt in hun kansbevorderende rol naar scholen toe (op een onafhankelijke wijze) en ook rechtstreeks naar leerlingen en hun ouders toe. Er is voldoende ruimte om een kwaliteitsvolle begeleiding te doen van kansarme gezinnen (met een migratieachtergrond).
- Er zijn meer **cultuursensitieve instrumenten** nodig voor een faire diagnostiek. Sensibilisering over de sociale en culturele bias van testen is nodig. Een brede kijk op de mogelijkheden van kinderen en jongeren is nodig zowel in het kader van leerlingenbegeleiding als onderwijsloopbaanbegeleiding.
- Het **decreet leerlingenbegeleiding** dient voor kansarme leerlingen (met een migratieachtergrond) meer gelijke onderwijskansen te bieden. Dit wordt op Vlaams niveau gemonitord naar effectiviteit. Anderzijds blijft de **onderwijsinspectie** scholen doorlichten op het vlak van **leerlingenbegeleiding**.
- De overheid investeert voldoende in de omkadering en externe ondersteuning voor scholen zodat het **M-decreet** alle leerlingen meer kansen kan bieden.
- De effecten van het M-decreet op de schoolloopbanen van kansarme leerlingen met een migratieachtergrond wordt nauw opgevolgd om eventuele bijstellingen te kunnen doen.
- De **pedagogische begeleidingsdiensten** krijgen de opdracht om scholen hierbij preventief te ondersteunen, niet enkel op vraaggestuurde en curatieve wijze.

2.2. Naar een talenbeleid met visie

- Er zijn verdere inspanningen nodig om scholen aan te zetten om voor **anderstalige nieuwkomers kansbevorderende trajecten** te organiseren. Speciale aandacht is nodig voor anderstalige nieuwkomers die in hun land van herkomst geen school liepen en hier geen aansluiting vinden bij het regulier onderwijs. Buitengewoon onderwijs is geen oplossing indien het enkel om laaggeletterdheid gaat. We pleiten voor een nauwere **samenwerking met Centra voor Basiseducatie**.





- **Centra voor Volwassenenonderwijs** hebben nood aan meer **flexibiliteit** in de regelgeving om in te gaan op vragen om een aanbod op maat van een bepaald profiel NT2-cursisten.
- Er is voldoende begeleiding nodig voor scholen door de **pedagogische begeleidingsdiensten en gespecialiseerde** (academische) centra om **positief** om te gaan met **meertaligheid** in de klas- en schoolcontext in het kader van een sterk en uitdagend taalvaardigheidsonderwijs.
- Specifieke ondersteuning is nodig voor een **sterk taal- en geletterdheidsbeleid** in TSO- en BSO-richtingen.
- Specifiek rond **diagnostiek bij meertalige kinderen** is de **expertise** nodig van bv. het voormalige expertisecentrum CODE aan de Thomas More-hogeschool. De overheid voorziet in financiering voor dienstverlening naar scholen en gezinnen.

2.3. Aandacht voor diversiteit en levensbeschouwing in het onderwijs

- Er komt een uitvoeringsbesluit evenredige arbeidsdeelname voor het onderwijs opdat het **onderwijskorps een afspiegeling wordt van de samenleving**. Het departement monitort het onderwijskorps op etnische origine en legt streefcijfers en positieve acties op. Het verduidelijkt waar sollicitanten en leerkrachten terecht kunnen bij discriminatieklachten. Het maakt praktijktesten mogelijk door de afdeling toezicht en handhaving (van WSE). Het niet behalen van de streefcijfers kan leiden tot sancties.
- Het is hoog tijd dat scholen **positief omgaan met de levensbeschouwelijke diversiteit** onder leerlingen en leerkrachten. In de preventie van radicalisering en het vermijden van polarisering werken scholen aan dialoog en verbinding met hun leerlingen. Vragen rond levensbeschouwelijke vraagstukken (vb de evolutieleer) worden pedagogisch en constructief aangepakt in dialoog met leerlingen en ouders. De dialoog met leerlingen en ouders is hierin cruciaal. Het Minderhedenforum ziet hier een rol weggelegd voor het Kinderrechtencommissariaat.
- Het Minderhedenforum vraagt om de **opheffing** van de bestaande **verboden op levensbeschouwelijke kentekenen op scholen**. De Raad van State heeft een dergelijk verbod al in 2014 verworpen. De Raad van State stelde dat de godsdienstvrijheid van leerlingen enkel en alleen beperkt mag worden in zeer uitzonderlijke gevallen.
- Het volgen van een erkende godsdienst op school is een grondwettelijk recht voor ouders en leerlingen. Het Minderhedenforum pleit dat **kinderen, jongeren en ouders** op wetenschappelijk gevalideerde wijze worden bevraagd over de invulling van het godsdienstige en levensbeschouwelijke curriculum. Hun inbreng wordt ook effectief meegenomen en meegewogen.
- **De aparte vakken over de erkende levensbeschouwingen** hebben een grote meerwaarde voor kinderen en ouders die deze levensbeschouwingen belijden maar ook voor anderen die kennis kunnen maken met deze levensbeschouwingen. **Deze aparte vakken blijven dus bestaan**. Daarnaast wordt verder ingezet, binnen de reguliere werking, op **interreligieuze samenwerking en gemeenschappelijke projecten** tussen leraren die deze vakken geven.
- Deze leraren krijgen voldoende ruimte en ondersteuning om op de school of scholen waar ze lesgeven een bijdrage te kunnen leveren aan **interreligieuze en levensbeschouwelijke dialoog** en verbinding met het hele schoolteam.



BRUSSEL

1. Aanbevelingen aan de VGC

1.1. Gelijke onderwijskansen als prioriteit voor het onderwijsbeleid

- Er is meer **afstemming** tussen de **beleidsdomeinen onderwijs** en **welzijn**. Dit vertaalt zich bijvoorbeeld in een warme overgang tussen de kinderopvang, voorschoolse preventieve gezinsondersteuning en het kleuteronderwijs.
- Er worden middelen voorzien voor **studiebegeleiding** (waaronder de huiswerkbegeleiding) voor anderstalige kinderen en hun ouders.
- Er worden middelen voorzien voor **schooloriëntatie** van anderstalige kinderen en ouders ter ondersteuning van het maken van een goede studiekeuze.
- In navolging van de campagne '**Lesgeven in Brussel**' promoot de VGC het lerarenberoep specifiek bij Brusselse jongeren uit de etnisch-culturele minderheden. De kloof tussen de leefwereld van leraren (van buiten Brussel) wordt steeds groter.
- De **lerarenopleidingen** zetten in op **diversiteit** in een grootstedelijke context. Belangrijke aandachtspunten zijn o.a. de opvoedingscontext, ouderparticipatie en meertaligheid.
- Het Onderwijscentrum Brussel wordt versterkt in de ondersteuning van gelijke kansen in secundaire scholen.
- De **maximumfactuur** in het basisonderwijs moet behouden blijven. De kosten voor (buiten)schoolse activiteiten en hulpverlening moeten hierin verrekend worden. In de eerste graad van het secundair onderwijs moet de maximumfactuur ingevoerd worden. In de tweede en derde graad secundair onderwijs moet kostenbeheersing verder gestimuleerd worden.
- Scholen moeten verder aangemoedigd worden om samen te werken met actoren uit hun buurt om samen o.a. zinvolle vrijetijdsactiviteiten te organiseren en te komen tot een **kansenbevorderend vrije tijdsaanbod**, vooral voor kinderen in kansarmoede.
- De Vlaamse Gemeenschap werkt aan een **capaciteitsuitbreiding in** het Nederlandstalig kleuter- en basisonderwijs om tegemoet te komen aan de stijgende vraag in Brussel. Om een coherent beleid te kunnen voeren wordt er ook afgestemd en samengewerkt met de Franse gemeenschap.
- **Behouden van de financiering** voor Brede School per school en bij uitbreiding naar nieuwe scholen is er nood aan bijkomende financiering¹⁵. Zo behoud men ook de kwaliteit van het Brede School concept.

15 <https://www.bruzz.be/onderwijs/hervorming-brede-scholen-pas-voor-na-verkiezingen-2017-12-27>





1.2. Stimuleer de samenwerking tussen scholen, verenigingen van etnisch-culturele minderheden en welzijnsorganisaties

- De **samenwerking** tussen **scholen** en **etnisch-culturele verenigingen** wordt gestimuleerd. Er worden middelen vrijgemaakt voor etnisch-culturele verenigingen om ouderbetrokkenheid, opvoeding (welzijn) en onderwijs te versterken.
- Welzijnsorganisaties en lokale verenigingen kunnen gebruik maken van de **infrastructuur** van de **scholen**.
- Er moeten meer middelen voorzien worden voor uitbreiding van de Brede Scholen. Bestaande Brede Scholen behouden budget om niet in kwaliteit te verzwakken.

1.3. Werk een talenbeleid uit op maat van de Brusselse context

- **Taallessen worden op een toegankelijke manier georganiseerd en bekend gemaakt.** Er wordt gezorgd voor een voldoende en divers aanbod, rekening houdend met de verschillende doelgroepen (vb. laag- en hoogopgeleiden, groter aanbod in specifieke gemeenten, conversatietafels met aandacht voor niveaoverschillen, lange wachttijden CBE worden weggewerkt).
- Er wordt een **talenbeleid gepromoot dat op maat is van de leerlingen en flexibel inspeelt op veranderende noden.** Een goede beheersing van de onderwijstaal staat centraal, gekoppeld aan een stimulerend beleid rond meertaligheid. De thuistaal wordt bovendien gezien als een meerwaarde. Ze kan een belangrijke ondersteuning bieden voor een betere kennis van de onderwijstaal en een grotere kans op baan in meertalig Brussel.

1.4. Aanpak definitieve uitsluiting bij jongeren

- Uit cijfers voor 2016-2017 blijkt dat er in het BHG heel wat definitieve uitsluitingen zijn voor dat jaar. De meeste uitsluitingen zijn in de eerste en tweede graad. Vele jongeren zijn de voeling met het systeem kwijt. Er is nood aan nodige en gepaste ondersteuning en begeleiding wanneer jongeren definitief worden uitgesloten.

2. Aanbevelingen aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

2.1. Vereenvoudig de procedure voor diplomagelijkschakeling

- **De Brusselse overheid gaat in overleg met Naric-Vlaanderen en ENIC-NARIC de la Fédération Wallonie-Bruxelles om de samenwerking tussen beiden te faciliteren.** Er worden concrete afspraken rond de samenwerking gemaakt en een wederzijdse erkenning wordt binnen de op voorhand afgesproken periode bepaald .



5. Woonwagengebeleid En Roma

VLAANDEREN (WOONWAGENBELEID)

De Woonwagengebewoners in Vlaanderen zijn een divers samengestelde groep, die door hun specifieke woonvorm en bijzondere culturele bagage, de woonwagencultuur belichaamt. In Vlaanderen kunnen we drie groepen onderscheiden: de Manoesjen (een 100-tal gezinnen), de Voyageurs (een groep van 5000 à 10000 mensen) en de Roms (ongeveer 300 gezinnen).

Een exacte schatting maken van het totale aantal woonwagengebewoners is zeer moeilijk, omdat hun etnische achtergrond vaak nergens geregistreerd staat. Uit het Strategisch Plan Woonwagengebewoners 2012-2015 van de Vlaamse Overheid blijkt dat er in Vlaanderen ongeveer 2.576 personen (meer dan 970 gezinnen) in een woonwagen op een officieel woonwagenterrein wonen. Sindsdien werden er geen cijfers meer verzameld. Het Minderhedenforum schat dat er zo'n 1000 standplaatsen voor woonwagenge te kort zijn (zo'n 200 per provincie). Heel wat woonwagengebewoners (schatting 5000 tot 10000) wonen daarom onvrijwillig in een huis. Daarnaast zijn er ongeveer 300 gezinnen die noodgedwongen rondtrekken in een mobiele woonst, omdat ze geen vaste standplaats hebben.

Nochtans is hun recht op wonen in een woonwagen vastgelegd in verschillende Europeesrechtelijke verdragen. De overheid moet daardoor voorzien in voldoende standplaatsen voor woonwagengebewoners.

Woonwagengebewoners leven vaak in een maatschappelijk kwetsbare positie. De schrijnende armoede, welzijnsproblematieken, lage onderwijsparticipatie, het wegvallen van hun traditionele beroepen en de vaak negatieve beeldvorming, vragen om een geïntegreerd en ambitieus beleid op maat.

Voor een uitgebreide oplistijng van aanbevelingen verwijzen we graag door naar het beleidsdossier Woonwagengebewoners van RIMO Limburg¹⁶.

1. Een ambitieus en geïntegreerd beleid op maat voor woonwagengebewoners

- Binnen het **Vlaams horizontaal integratiebeleidsplan (HIBP)** worden **strategische en operationele doelstellingen** opgenomen met betrekking tot de doelgroep van woonwagengebewoners. Alle beleidsdomeinen worden betrokken en nemen hun verantwoordelijkheid op binnen de **'coördinatie werkgroep woonwagengebewoners'** van de Vlaamse commissie Integratiebeleid en ontwikkelen waar nodig specifieke acties voor deze doelgroep. We verwachten voldoende middelen en menskracht om deze aanpak te doen slagen. Extra investeringen zijn dus noodzakelijk.

¹⁶ <http://www.rimo.be/nieuws/limburgse-woonwagengebewoners-hebben-tips-voor-de-beleidsmakers>



- De doelgroep van woonwagenbewoners in het integratiebeleid werd in 2019 bij een wijziging van art.3 van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid vernauwd tot enkel de rondtrekkende woonwagenbewoners. **Veel woonwagenbewoners op residentiële terreinen leven immers vaak nog in achtergestelde situaties, er bestaan nog steeds drempels en uitsluitingsmechanismen die hun volwaardige participatie aan onze samenleving verhinderen. Residentiële woonwagenbewoners** dienen terug een doelgroep te zijn van het integratiebeleid. Vanuit een gecoördineerd en geïntegreerd woonwagenbeleid dient er nog steeds aandacht te gaan naar deze kwetsbare doelgroep en waar nodig acties opgenomen te worden..
- De acties binnen het HIBP komen tot stand in nauw **samenwerking met het Minderhedenforum** en andere stakeholders. Woonwagenbewoners worden via **klankbordgroepen** door de overheid gehoord en kunnen daardoor meer participeren aan het beleid.
- Er wordt geïnvesteerd in de **opbouw van kennis en expertise mbt de doelgroep**. Op dit ogenblik is de eerder opgedane kennis verloren gegaan door op de woonwagenwerkingen te besparen, waardoor ook de voeling met de doelgroep is verloren.. Daarom vragen we **dat er een nabijheidsbeleid wordt ontwikkeld**, waarbij (basis)werkers vertrouwen en expertise opbouwen om de multi-problematiek van deze mensen te kunnen aanpakken. Uit projecten blijkt bijvoorbeeld dat het schoollopen van kinderen van woonwagenbewoners beter verloopt wanneer een duurzaam nabijheidsbeleid wordt ontwikkeld waarbij de ouders worden betrokken alsook tussenpersonen en partnerverenigingen.
- We pleiten voor voldoende **overleg tussen alle betrokken professionelen** die met deze doelgroep werkt. Dit overleg wordt gecoördineerd op Vlaams niveau.

2. Een afdwingbaar en ambitieus woonbeleid

- Een **afdwingbaar beleid** zorgt voor de **uitbreiding van het aantal residentiële standplaatsen en plaatsen op doortrekkersterreinen**. Woonwagenbewoners zijn momenteel aangewezen op de overheid voor een kwalitatief en betaalbaar woonaanbod. De Vlaamse overheid heeft een standplaatsenbeleid, maar zeer weinig lokale besturen zijn bereid om hierop in te tekenen. Ondanks de volledige subsidiëring van de aankoop en aanleg van een woonwagenterrein blijft het tekort aan standplaatsen veel te groot. Vlaanderen neemt **duidelijke, operationele doelstellingen** en een **regelgevend kader** aan dat de **realisatie van extra standplaatsen bij lokale instanties sterker kan afdwingen**.
- **Een woonbeleid op maat voor woonwagenbewoners is noodzakelijk**. Niet enkel de financiële stimulans voor lokale besturen om een woonwagenterrein aan te leggen, maar ook de **sociale ondersteuning op residentiële terreinen** is belangrijk. Alternatieve woonmogelijkheden worden verder onderzocht en er wordt ruimer gekeken dan enkel de gemeentelijke residentiële terreinen. Projecten met sociale huisvestingsmaatschappijen moeten bekeken worden. We verwachten van de Vlaamse overheid dat ze duidelijke richtlijnen ontwikkelt en **een eenduidig beleid voert rond het goed- of afkeuren van bouwvergunningen** voor het plaatsen van een woonwagen met een woonfunctie op een privéterrein.
- **Er blijft een specifieke focus op rondtrekkende woonwagenbewoners**. Ten eerste pleiten we voor een einde aan de verdrijvingspolitiek en vragen we van de Vlaamse overheid om **lokale besturen te stimuleren** alternatieve plekken beschikbaar te stellen voor woonwagenbewoners zonder vaste standplaats of tot zolang nodig de situatie te gedogen. Ten tweede is het einddoel om deze mensen **een vaste (winter)standplaats** te kunnen aanbieden zodat er gewerkt kan worden aan de toeleiding naar de reguliere maatschappelijke voorzieningen. Dit gebeurt in samenwerking met de reguliere diensten (CAW, OCMW, VDAB, onderwijs ...).





- **Nieuwe referentieadressen zijn nodig** voor rondtrekkende woonwagenbewoners om hun burgerlijke, administratieve en sociale rechten te doen gelden. **Verbeter het aanbod van diensten die in een referentieadres kunnen voorzien.** Lokale overheden, ingegeven door stigmatisering en vooroordelen, weigeren of bemoeilijken het inschrijven van woonwagenbewoners op een referentieadres door allerlei onredelijke criteria op te leggen. Referentieadressen zijn onmisbaar, aangezien het nog vaak het enige formele contact is met lokale besturen. **Via deze weg kan er dus voorzien worden in bijkomende dienst- en hulpverlening.**

3. Een positieve benadering van de woonwagencultuur

- **De woonwagencultuur is erkend als Vlaams immaterieel erfgoed.** Om dit te behouden dient er nauw samengewerkt te worden met de **Vlaamse Erfgoedsector** die samen met woonwagenbewoners allerlei activiteiten ontwikkelt om het cultureel erfgoed te delen, te borgen en te archiveren. De samenleving maakt op die manier kennis met de leefwereld van deze mensen. Deze trajecten dragen bij tot een **positieve beeldvorming** van woonwagenbewoners en kunnen ook ingezet worden bij de introductie van een nieuw woonwagenterrein.

FEDERAAL EN VLAANDEREN (ROMA)

Onderzoeken en rapporten wijzen uit dat de situatie van Roma in ons land precaire is. Ze worden ook beschouwd als één van de meest gediscrimineerde etnisch-culturele minderheidsgroep in Europa. De Europese Unie heeft daarom al enkele jaren specifieke aandacht voor een betere integratie van deze mensen. Ze verwacht dat elke lidstaat hieromtrent concrete acties opneemt. De Belgische strategie voor de integratie van Roma dateert van februari 2012. Er zou de voorbije regeerperiode een evaluatie en bijsturing komen van deze strategie, maar dit is niet gebeurd. Er werden de voorbije jaren geen specifieke acties meer ondernomen ten aanzien van Roma. Toch zijn veel lokale besturen vragende partij voor meer advies, begeleiding en ondersteuning bij de integratie van Roma gemeenschappen op hun grondgebied. Daarom vragen we de volgende beleidsmakers om dit thema opnieuw als een prioriteit op te nemen en hierbij specifieke acties te ontwikkelen die de Roma helpen bij hun integratie, maar die ook de lokale besturen hierbij ondersteunen.

1. Een kwalitatief ROMA-beleid

1. Het nationaal actieplan Roma wordt geëvalueerd en bijgestuurd. De thematische vergaderingen van het Nationaal Roma platform over onderwijs, tewerkstelling, gezondheid en wonen worden hierbij nauw betrokken en spelen een centrale rol.
2. **Er wordt een nabijheidsbeleid uitgewerkt. Het inzetten van brugfiguren/stewards /bemiddelaars** blijft een noodzaak om met deze groepen te werken. Extra investeringen vanuit Vlaanderen/federaal niveau of vanuit Europa zijn noodzakelijk om de lokale besturen hierbij te ondersteunen.
3. **Ervaringsuitwisseling en kennisdeling** van professionelen zijn belangrijk en wordt op Vlaams en federaal niveau gecoördineerd.
4. Er wordt gewerkt aan een **positieve beeldvorming** van Roma. De overheid (Vlaams of federaal) investeert om samen met Roma te werken rond een betere beeldvorming naar het brede publiek toe. Dit kan via folders, video's, een tentoonstelling etc..





5. Er komt specifieke aandacht voor de **extra kwetsbare subgroepen Romajongeren en Romavrouwen. Er worden specifieke werkgroepen georganiseerd met deze subgroepen om beter in te spelen om hun drempels en noden.** Deze initiatieven kunnen gerealiseerd worden via projectsubsidies door Vlaamse en federale overheid (Jeugd, gelijke kansen, integratie)





6. *Welzijn, armoede en sociale uitsluiting*

Armoede is anno 2019 nog altijd een onaanvaardbaar groot probleem in welvarend Vlaanderen. In 2015 leefden 663.750 personen in Vlaanderen onder de armoedegrens. Tussen 20016 en 2015 verdubbelde de kinderarmoede. Nochtans steeg het inkomen van de gemiddelde Vlaming in die periode van 28.500 tot 34.200 euro. Dit betekent dat de kinderarmoede toenam in een periode van stijgende welvaart. Deze stijgende kinderarmoede treft vooral gezinnen waarvan de moeder uit een niet-EU land komt. Meer dan 57% van de jongste kinderen die opgroeien in een kansarmgezin heeft een migratieachtergrond. Een onrustwekkend hoog cijfer waar vaak een schrijnende realiteit achter schuilgaat. Denk maar aan de vele kinderen die naar schoolgaan met een lege brooddoos.

Er wordt de laatste jaren niet voor niets gesproken van gekleurde armoede. Voor personen geboren buiten de EU ligt het armoederisico 4 maal hoger dan bij personen geboren in België. Voor Vlaanderen bedraagt volgens de Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor het armoede- en uitsluitingsrisico bij mensen met een migratieachtergrond 34 procentpunten meer dan bij personen zonder migratieachtergrond¹⁷.

De lage participatiegraad, de precare jobs of de discriminatie op de arbeidsmarkt duwen mensen vaak in armoede (cfr. Aanbevelingen '2.2.Werk'). Daarnaast is een gebrekkige toegang tot sociale diensten, zorg- en hulpverlening ook een knelpunt. Denk onder andere aan de mismatch of de onbekendheid met het zorg- en welzijnsaanbod.

Het Minderhedenforum vraagt daarom om een gecoördineerd beleid dat de ambitie en slagkracht heeft om armoede de wereld uit te helpen en de toegang tot sociale diensten, hulpverlening en gezondheidszorg voor iedereen te realiseren. Hierbij gaat specifieke aandacht naar de meest kwetsbare waarbij een cumulatief effect optreedt van verschillende risicofactoren, bv: alleenstaande vrouwen met een migratieachtergrond of laaggeschoolde jongere werkloze met een migratieachtergrond.

VLAANDEREN

1. **Treed op tegen hoge armoedecijfers onder etnisch-culturele minderheden.**

- Een Vlaams Actieplan tegen Armoede (VAPA) besteedt aandacht aan **gekleurde armoede** en koppelt hieraan ambitieuze doelstellingen en acties. Specifieke aandacht gaat naar de kwetsbare positie van vrouwen met een migratieachtergrond.
- Een betere **monitoring van** armoede onder personen met een migratieachtergrond.

¹⁷ Departement Kanselarij en Bestuur, Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2015, januari 2016, pp. 208-209.





- Etnisch-culturele verenigingen en het Minderhedenforum **worden structureel erkend en ondersteund** om te werken rond armoede bij etnisch-culturele minderheden.
- De **vervangingsinkomens en uitkeringen** worden stapsgewijs opgetrokken tot de armoedegrens.
- Alle uitkeringen, toeslagen en bijlagen worden **welvaartsvast** gemaakt
- De sociale toeslag binnen de Vlaamse **kinderbijslag** wordt verhoogd.
- Bijkomend worden vaste vergoedingen voor water, elektriciteit en gas afgeschaft.

2. Bestrijden van onderbescherming

- Onderbescherming wordt aangepakt door een kwalitatieve en toegankelijke dienstverlening binnen het welzijns- en gezondheidslandschap en zijn belendende actoren en diensten (vb. politie, huurdersbonden, vakbonden, (geestelijke) gezondheidszorg, VDAB, thuiszorg ...). We denken hierbij aan het **proactief informeren van burgers, automatische rechtentoekenning, kwalitatieve hulp en dienstverlening** (onthaal, dienstverlening zelf, nazorg), blijven inzetten op **buurtwerkingen en laagdrempelige initiatieven** en het ondersteunen van **informele (zorg)netwerken**.

3. Toegankelijke zorg en dienstverlening voor iedereen

- **Nieuwe beleidsacties** rond zorg- en dienstverlening (vb. **integrale jeugdhulp**, uitbreiding aanbod kinderopvang) worden vooraf gescreend op hun gevolgen voor kwetsbare bevolkingsgroepen, waaronder personen met een migratieachtergrond. Dit wordt mogelijk gemaakt door de beleidsparticipatie en samenwerking met etnisch-culturele verenigingen en/of het Minderhedenforum te ondersteunen en versterken via de structurele uitbouw van cliëntenvertegenwoordiging.
- **Financiële drempels** in zorg en welzijn worden **opgespoord** en **weggewerkt**. Zorg die niet betaalbaar is, is per definitie niet toegankelijk.
- Verdere stapsgewijze invoering van het veralgemeende **derde betaler systeem** binnen de gezondheidssector.
- Een **verlaging van de maximumfactuurdrempel** (MAF) voor mensen met een laag inkomen binnen de zorg en gezondheidssector.
- De Vlaamse overheid gaat na in welke mate personen met een migratieachtergrond **bereikt worden door de zorg- en hulpverlening**. Naast het bereik, worden ook de **behoeften** inzake zorg en welzijn onderzocht door bv. steunpunt WVG. Deze informatie is nodig om een effectief beleid te kunnen voeren.
- De proefprojecten **Geïntegreerd Breed Onthaal** (GBO) worden verder uitgerold over Vlaanderen en worden hierbij structureel ondersteund.
- De overheid stimuleert en faciliteert de **oprichting** van **wijkgezondheidscentra** en andere laagdrempelige groepspraktijken in wijken waar veel personen met een migratieachtergrond wonen.
- De Vlaamse overheid zorgt voor voldoende **sociaal tolken** in de hele zorg- en welzijnssector, inclusief huisartsen. De kost hiervoor ligt niet bij de gebruikers. Uiteindelijk kost een zorg- of welzijnstraject minder als hulpverlener en cliënt of patiënt elkaar goed begrijpen.
- De overheid ondersteunt (lokale) **initiatieven** die zich primair richten op de **doorstroom van informatie** tot bij moeilijk bereikbare doelgroepen (inzake zorg, gezondheid en welzijn).





- Gesubsidieerde zorg- en welzijnsorganisaties beschikken over duidelijke doelstellingen inzake etnisch-culturele diversiteit vastgelegd in beheers- en samenwerkingsovereenkomsten en in erkennings- en subsidiereglementen

4. Kinderopvang op maat van kwetsbare doelgroepen

- De **kosten voor kinderopvang** (inclusief extra's en boetes) worden steeds onderworpen aan een **armoedetoets**. In 2015 zijn de minimumtarieven voor de allerlaagste inkomens verdrievoudigd. Uit onderzoek van de Gezinsbond en Caritas blijkt dat dit, in combinatie met de invoering van het systeem 'bestellen is betalen', **de toegankelijkheid onder druk** zet. Momenteel gaat slechts 20% van de kinderen uit financieel kwetsbare gezinnen naar professionele kinderopvang. Dat cijfer ligt op 70% van de kinderen uit niet-kansarme gezinnen.
- De **sociale functie van de kinderopvang** wordt versterkt: er komen 15.000 plaatsen bij in kinderopvanginitiatieven die inzetten op de sociale functie (trap 3 voorzieningen). In dergelijke kinderopvanginitiatieven wordt er voorrang gegeven aan kinderen uit kwetsbare gezinnen. Zij maken minimaal 30% uit van de opgevangen kinderen.
- Het **voorrangsbeleid** voor kinderopvang wordt herzien zodat alle kwetsbare ouders verzekerd zijn van een plaats. Uit onderzoek van de Vrouwenraad blijkt dat maar liefst 44% van de meest kwetsbare alleenstaande moeders geen gebruik kan maken van de bestaande voorrangsregels. 20% vindt geen opvang voor één of meerdere kinderen.
- Alle **professionele kinderopvanginitiatieven** krijgen ondersteuning en begeleiding om kansengroepen, waaronder personen met een migratieachtergrond en in het bijzonder nieuwkomers, te bereiken, te betrekken en te houden.
- Het systeem van de Actiris-crèches waarbij werkzoekenden op flexibele wijze terecht kunnen tijdens hun traject naar werk maar ook in de eerste maanden van de start van hun nieuwe job, wordt uitgerold over heel Vlaanderen.
- In een nieuw decreet op de **buitenschoolse opvang** wordt er rekening gehouden met kwetsbare bevolkingsgroepen, waaronder personen met een migratieachtergrond. Het bestaande aanbod aan (voor-en naschoolse) kinderopvang is namelijk **ontoereikend** en voornamelijk gericht op kinderen **van ouders die reeds een sterkere positie** hebben op de arbeidsmarkt.
- **Buitenschoolse kinderopvang wordt een recht**: dat vergt een verplicht aanbod in elke school dat toegankelijk, betaalbaar en kwaliteitsvol is. Dat impliceert een duidelijk beleidskader met minimumnormen (vb bereik kansengroepen...), inkomensgerelateerde tarieven en kortingen voor 2^{de} en volgende kinderen, zoals voor de voorschoolse kinderopvanginitiatieven. Behoud plaatsen voor om de toegankelijkheid te verzekeren voor groepen die niet lang op voorhand kunnen reserveren (inburgeraars, vrouwen die pas zijn beginnen werken of in shiften of onregelmatige statuten werken). Zorg voor automatische fiscale aftrekbaarheid.

5. Ondersteun mantelzorgers uit etnisch-culturele minderheden

- **Mantelzorgorganisaties** bereiken nog steeds weinig **mantelzorgers met een migratieachtergrond**. Heel wat mantelzorgers met migratieachtergrond krijgen nu niet de ondersteuning die ze nodig hebben. De Vlaamse overheid neemt dit op als erkenningscriterium en/of in convenant met deze organisaties.





- **Samenwerking met etnisch-culturele verenigingen** kan een manier zijn om mantelzorgers met een migratiegeschiedenis te bereiken. Voor deze samenwerking hebben die verenigingen extra middelen nodig evenals erkenning voor hun rol in de vermaatschappelijking van de zorg. Ook binnen het beleidsdomein cultuur is er aandacht voor de extra inspanningen die verenigingen voor dit thema leveren. Zo zouden departement Cultuur en Welzijn een gezamenlijk projectsubsidie kunnen uitvaardigen voor organisaties die mantelzorgers met een migratiegeschiedenis bereiken en ondersteunen.
- Etnisch-culturele verenigingen bereiken heel wat mensen die zorg verlenen aan familieleden. Samenwerking met zorg - en welzijnsorganisaties in het kader van sensibilisatiecampagnes en preventieacties is mogelijk mits bijkomende **middelen** hiervoor. Door (vaak lokale) projectwerking en samenwerking is er al wat expertise hier rond opgebouwd.

BRUSSEL

Inleiding

Volgens de Gezondheidsenquête 2013 blijft de toegang tot gezondheidszorg moeilijk voor heel wat Brusselse huishoudens¹⁸. Bijna een vierde van de Brusselse huishoudens (23 %) verklaart gezondheidszorg te hebben uitgesteld om financiële redenen. Dit gebeurt ook vaker in het Brussels Gewest dan in Vlaanderen (5 %) en Wallonië (9 %). Bijgevolg is het duidelijk dat het uitstellen van zorg af neemt in de mate dat de beschikbare financiële middelen van een huishouden toenemen. In het Brussels Gewest geeft bijna de helft 46 % van de Brusselse huishoudens aan moeilijk rond te komen, zich gezondheidszorgen te hebben ontzegd of te hebben uitgesteld om financiële redenen. Dit tegenover 17 % van de gezinnen in de middencategorie en slechts 5 % bij de huishoudens die aangeven gemakkelijk rond te komen

Er is bovendien een toenemende diversiteit in Brussel maar die nog steeds haar weg niet of onvoldoende naar het bestaande aanbod vindt¹⁹. Over hoeveel Brusselaars het gaat daar hebben we geen gegevens over. Cijfermateriaal is nodig en noodzakelijk om niet alleen problematieken aan te kaarten maar ze ook te verhelpen.

Tenslotte werkt de Vlaamse Gemeenschap aan een **capaciteitsuitbreiding in de kinderopvang** (en stimuleert de kinderopvang om te werken rond de sociale functie) en om tegemoet te komen aan de stijgende vraag in Brussel. Om een coherent beleid te kunnen voeren wordt er ook afgestemd en samengewerkt met de Franse gemeenschap.

1. Aanbevelingen aan de VGC

1.1. Het bestrijden van gekleurde armoede

- Een betere monitoring van armoede onder personen met een migratieachtergrond.
- Etnisch-culturele verenigingen en het Minderhedenforum worden structureel erkend en ondersteund om te werken rond armoede bij etnisch-culturele minderheden.

18 http://www.brudoc.be/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1616

19 Kenniscentrum wonen, welzijn en zorg (KWWZ)



- De vervangingsinkomens en uitkeringen worden stapsgewijs opgetrokken tot de armoedegrens.
- Alle uitkeringen, toeslagen en bijlagen worden welvaartsvast gemaakt
- Bijkomend worden vaste vergoedingen voor water, elektriciteit en gas afgeschaft.

1.2. Bestrijden van onderbescherming

- **Onderbescherming wordt aangepakt door een kwalitatieve en toegankelijke dienstverlening binnen het welzijns- en gezondheidslandschap en zijn belendende actoren en diensten** (vb. politie, huurdersbonden, vakbonden, (geestelijke) gezondheidszorg, VDAB, thuiszorg ...). We denken hierbij aan het proactief informeren van burgers, automatische rechtentoekenning, kwalitatieve hulp en dienstverlening (onthaal, dienstverlening zelf, nazorg), blijven inzetten op buurtwerkingen en laagdrempelige initiatieven en het ondersteunen van informele (zorg)netwerken.

1.3. Toegankelijk & cultuursensitieve dienstverlening voor iedereen

- Nederlandstalige zorg- en welzijnsdiensten zetten in op **toegankelijkheid** voor etnisch-culturele minderheden. Bijvoorbeeld via aangepaste bekendmaking van de diensten en een laagdrempelig aanbod en dienstverlening, via een goed doorverwijzingssysteem, via werken in nabijheid.
- De **verschillende welzijnssectoren** worden ondersteund om hun hulpverlening **cultuursensitief** te maken. Bijvoorbeeld via kennis- en ervaringsuitwisseling rond cultuursensitieve zorg tussen Brusselse hulpverleners uit diverse deelsectoren van de social profit en door de verdere financiering van de deelwerkingen van de het Kenniscentrum Welzijn, Wonen, Zorg.
- Er is nood aan een verdere stapsgewijze invoering van de **veralgemeende derde betaler** nodig en een verlaging van de **maximumfactuurdrempel** voor mensen met een laag inkomen (Decenniumdoelen). Wijkgezondheidscentra worden in elke gemeente ondersteund.
- **Financiële drempels** in zorg en welzijn worden **opgespoord** en **weggewerkt**. Zorg die niet betaalbaar is, is per definitie niet toegankelijk.

1.4. Verenigingen van etnisch-culturele minderheden: volwaardige partners van Brusselse zorg- en welzijnsinstellingen

- De rol van **brugfiguren** en zelforganisaties uit de wijk spelen als doorverwijzers een enorme belangrijke rol. Hiervoor is er nood aan structurele ondersteuning.
- **Verenigingen** van **etnisch-culturele minderheden** krijgen middelen om in samenwerking met relevante lokale netwerken te werken **rond gezondheidseducatie** en **preventieacties** bij hun achterban. Hun samenwerking met het Lokaal Gezondheidsoverleg Brussel moet gefaciliteerd worden.

1.5. Kinderopvang op maat van kwetsbare doelgroepen

- Het **aantal plaatsen in de kinderopvang** gaat omhoog. Zeker in de Nederlandstalige kinderopvang in Brussel. Daar worden de decretale richtlijnen gerespecteerd en worden er op zeer korte termijn 1000 plaatsen bij gecreëerd. Eind 2020 zijn er overeenkomstig de aanbevelingen 4000 plaatsen extra.
- Het **voorrangsbeleid voor kinderopvang** wordt herzien zodat alle kwetsbare ouders verzekerd zijn van een plaats. Uit onderzoek van de Vrouwenraad blijkt dat maar liefst 44% van de meest kwetsbare alleenstaande moeders geen gebruik kan maken van de bestaande voorrangsregels. Bijgevolg vindt 20% van de alleenstaande moeders geen opvang voor één of meerdere kinderen.





- De kosten voor kinderopvang (inclusief extra's en boetes) worden onderworpen aan een **armoede-toets**. In 2016 zijn de minimumtarieven verdrievoudigd. Dat werpt financiële drempels op, in het bijzonder voor kwetsbare (alleenstaande) ouders.
- **Kinderopvang moet niet alleen uitgebreider en betaalbaarder maar ook kwalitatiever en toegankelijker**. Er is nood hierbij nood aan flexibiliteit is bovendien zeer belangrijk om werk en gezin optimaal te kunnen combineren.



7. Wonen

De problemen op de woonmarkt zijn talrijk. In onze aanbevelingen gaan we specifiek in op het probleem van discriminatie op de privé-huurmarkt en het ontoereikend publieke woonaanbod.

Voor verdere aanbevelingen inzake wonen, refereren we graag naar het memorandum van Decenniumdoelen, het rapport uit 2017 van het Crisisplatform Wonen en het rapport van het Minderhedenforum 'Wonen & etnisch-culturele minderheden'²⁰

VLAANDEREN

1. Geef racisme en discriminatie op de huurmarkt geen kans

- De Vlaamse en lokale wooninspectiediensten worden bevoegd om non-discriminatie te handhaven. Ze zetten **proactieve (en reactieve) praktijktesten in** om inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving te detecteren en te bestraffen, ook strafrechtelijk. De wooninspectiediensten stellen jaarlijks ambitieuze streefcijfers op voor het minimum aantal gerichte controles.
- Immomakelaars en professionals uit sociale verhuurkantoren krijgen de plicht discriminerende vragen van verhuurders aan de **inspectiediensten te melden**.
- Het opvragen van **discriminatiegevoelige informatie** door makelaars en verhuurders wordt geweerd (nationaliteit, bron van inkomsten, etc).
- Een ambitieus **Vlaamse actieplan huurdiscriminatie** komt tot stand met betrokkenheid van vertegenwoordigers van slachtoffers. Het omvat sensibilisering én bestuurlijke handhaving en zet in op een verhoogde meldingsbereidheid bij slachtoffers, op een verbeterde opvolging van klachten en meldingen, op duidelijke targets voor gerichte controleacties door middel van praktijktesten en op samenwerking met andere meldings- en handhavingsinstanties.
- Verplichte **affichering van huurprijzen** en gemeenschappelijke lasten maakt het mogelijk om ook subtiele vormen van discriminatie te bestrijden.
- Binnen de Vlaamse wooninspectie is er een **specifieke referentiepersoon** die belast wordt met de uitwerking van een **antidiscriminatiebeleid**, de opvolging en behandeling van discriminatieklachten en –meldingen.
- De **deontologische code** voor vastgoedmakelaars wordt aangescherpt met **duidelijke non-discriminatievoorwaarden**. De FOD Economie 'Controle en bemiddeling', wordt ook bevoegd voor controle op huurcontracten die via bemiddeling door vastgoedkantoren worden afgesloten. Bij inbreuken inzake discriminatie treden ze sanctionerend op en kunnen ze overgaan tot intrekking van de vergunning. (F)

20 Minderhedenforum, Wonen en etnisch culturele minderheden: hoe tevreden zijn mensen met een migratieachtergrond over hun woonsituatie?, 2014, <https://www.minderhedenforum.be/download/media/312/2014-rapport-wonen-etnisch-culturele-minderheden.pdf>



2. Wonen, een basisrecht voor iedereen

- Breid het **publieke woonaanbod** uit. De lange wachtlijsten tonen aan dat het aanbod sociale woningen ruimschoots onvoldoende is. Minimaal 100.000 extra woningen tegen 2030 moet het doel zijn, wil men enigszins het recht op wonen verzekeren. Dat kan via extra investeringen en een verruimd aanbod via sociale verhuurkantoren. Hierbij gaat extra aandacht naar aangepaste woningen voor grote gezinnen. De middelen hiervoor kunnen komen van een afbouw van de woonbonus.
- Het minimumaantal 'bindend sociaal objectief' voor sociale woningen dat steden en gemeenten moeten halen (9% sociale huurwoningen tegen 2025), wordt hieraan aangepast. **De Vlaamse overheid voorziet voldoende investeringsmiddelen, monitoring en sancties om het groeipad waar te maken en het bindend sociaal objectief afdwingbaar.**
- Woonbegeleiding in de vorm van **woonbuddy's** is noodzakelijk opdat nieuwkomers een degelijke en betaalbare woning kunnen vinden binnen een aanvaardbare termijn. Verleng de termijn van 2 maanden waarbinnen ze na hun erkenning de collectieve opvang moeten verlaten.
- Harmoniseer de **toewijzing van sociale woningen**, met behoud van het systeem waarbij het mogelijk blijft voorrang te verlenen aan kwetsbare groepen.
- Schaf voorwaarden in verband met lokale binding in de **toegangsvoorwaarden** tot de publieke huisvesting af. Dat discrimineert nieuwkomers.
- **Schaf de taalkennisverplichting** af voor sociale woningen. Ze rijmen niet met het recht op wonen. Bovendien duwen de geldboetes kwetsbare groepen nog meer in de armoede en is dat niet bevorderlijk voor hun participatie.
- **Uitbreiding en automatische toekenning van huursubsidies en -premies** is nodig voor kwetsbare groepen die toch op de private huurmarkt zijn aangewezen.

BRUSSEL

1. Aanbevelingen aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

1.1. Geef Racisme en discriminatie op de huurmarkt geen kans.

- **Implementeren en monitoren van de ordonnantie** tot wijziging van Brusselse Huisvestingscode teneinde de strijd tegen discriminatie²¹
- In samenwerking met UNIA **anti-discriminatie opleidingen** organiseren voor de duizenden vastgoedmakelaars die werkzaam zijn in Brussel.
- Een anti-discriminatie campagne lanceren voor de vastgoedkantoren
- Immomakelaars en professionals uit de sociale verhuurkantoren krijgen de plicht discriminerende vragen van verhuurders aan de **inspectiedienst te melden**.

21 Brussels actieplan 2018-2020 ter bestrijding van racisme en discriminatie





- Het opvragen van **discriminatiegevoelige informatie** door makelaars en verhuurders wordt geweerd (nationaliteit, bron van inkomsten, ...etc)
- Binnen de Brusselse wooninspectie is er een **specifiek referentiepersoon** die belast wordt met de uitwerking van een **antidiscriminatiebeleid**, de opvolging en behandeling van discriminatieklachten en – meldingen.
- De **Brusselse wooninspectie** is bevoegd om non-discriminatie te handhaven. Ze moeten proactieve (en reactieve) **praktijktesten** kunnen inzetten om inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving te detecteren en te bestraffen, ook strafrechtelijk. De wooninspectiediensten stellen jaarlijks ambitieuze streefcijfers op voor het minimum aantal gerichte controles.
- De verplichte **affichering van huurprijzen** en **gemeenschappelijke lasten** wordt na de regionalisering behouden en versterkt. Via een ordonnantie moeten gemeenten geen afzonderlijke politiereglementen meer opstellen. Met een algemene regeling wordt vermeden dat gemeenten om allerlei redenen geen politiereglement wensen op te stellen.

1.2. Maak werk van een volwaardig Brussels woonwagenebeleid

- De Brusselse regering voert de aanbevelingen van de regionale Woonwagene commissie uit en neemt in samenwerking met de Vereniging voor Steden en Gemeenten concrete maatregelen om **tijdelijke** en **kleinschalige permanente standplaatsen** te creëren in meerdere Brusselse gemeenten.
- Er worden **voldoende standplaatsen** voorzien geformaliseerd in het **Ruimtelijk Structuurplan**. De plaats van residentiële woonwagenterreinen en doortrekkersterreinen wordt bovendien opgenomen in zowel het Gewestelijk Plan voor duurzame ontwikkeling als in bindende bepalingen van het Gewestelijke Bestemmingsplan.
- De toekomstige bestemming van het voormalige **doortrekkersterrein in Haren** wordt gevrijwaard als woonwagenterrein. De Brusselse regering neemt hierbij het voortouw in samenwerking met het OCMW van Brussel.
- De Brusselse Regering stimuleert gemeentes via een omzendbrief om in **piekperiodes** bepaalde terreinen ad hoc als **tijdelijke pleisterplaats** in te richten.

1.3. Wonen, een basisrecht voor iedereen

- De Brusselse overheid investeert en waakt over **betaalbare** en **kwaliteitsvolle** woningen.
- De uitbreiding van het aantal **sociale woningen** en woningen die worden verhuurd via de **Sociale Verhuurkantoren** is een prioriteit. Door zo'n uitbreiding verhoogt niet alleen het aanbod aan kwalitatieve en betaalbare woningen. Het streefcijfer zou van 8% naar 15% moeten gaan²²
- Uitbreiding en automatische toekenning van huursubsidies en -premies is nodig aan kwetsbare groepen die toch op de private huurmarkt zijn aangewezen

²² <https://www.bruzz.be/samenleving/wachtljst-sociale-woningen-bereikt-absolute-piek-2017-10-18>





8. Cultuur, Jeugd, Sport & Media

Cultuur, jeugdwerk, sport en media stimuleren, wanneer representatief, participatie in de samenleving. Ondanks verschillende inspanningen die zowel vanuit desbetreffende sectoren als de overheid gevoerd worden, is er vandaag nog steeds een grote ondervertegenwoordiging van personen met migratieachtergrond op vlak van onder andere representatie (positieve beeldvorming), participatie, aanbod en personeelsbestand.

Ondanks die ondervertegenwoordiging in de reguliere sectoren, groeien er vanuit de basis (en wat ook benoemd wordt als grootstedelijke identiteiten) nieuwe, vaak experimentele initiatieven die het dan vaak moeilijk hebben om op gelijkwaardige voet erkend te worden. De uitdaging bestaat erin om in de domeinen cultuur, jeugdwerk, sport en media plaats te maken voor nieuwe narratieven. Die narratieven komen niet alleen de meervoudigheid in de sector ten goede. Het zorgt voor een verrijking door meerdere canon, bredere invulling van erfgoed, referentiekaders en een correcte afspiegeling van demografische realiteiten in organisaties en instituten.

Ondertussen zijn initiatieven die reeds langer bestaan, zoals de etnisch-culturele verenigingen in het sociaal-cultureel volwassenenwerk en in het jeugdwerk, verankerd als gevestigde verenigingen. Zij worden vandaag nog steeds geconfronteerd met hoge verwachtingen rond beleidsinspraak, bijdragen aan integratie en inburgering en het toeleiden van de achterban naar allerhande instanties en initiatieven. Daarnaast stellen zich door globale ontwikkelingen van het laatste decennium omtrent migratie, nieuwe uitdagingen. Etnisch-culturele federaties die hun participatieve rol ten volle opnemen op een beleidsoverschrijdende wijze, merken nog vaak dat hun middelen niet altijd in verhouding zijn met de maatschappelijke uitdagingen waar ze mee geconfronteerd worden en het werk die ze verrichten. Het is belangrijk om te blijven investeren in de federaties. Het is een meerwaarde voor de samenleving wanneer iedereen gelijkwaardig kan participeren en zichzelf kan herkennen in organisaties, instituten en hun aanbod.

VLAANDEREN

1. Een volwaardige erkenning van het Etnisch-culturele divers middenveld

De Vlaamse overheid erkende de groeiende maatschappelijke rol van de etnisch-culturele verenigingen door de erkende etnisch-culturele federaties reeds in 2017 een extra financiële impuls toe te kennen. Dit speelt in op het gewijzigde verenigingsleven in Vlaanderen, dat de veranderingen en diversiteit weerspiegelt in de manier waarop mensen vandaag hun vrije tijd en engagement beleven. Net zoals de Vlaamse landelijke organisaties een cruciale rol speelden in de emancipatie van de aangesloten volwassenen, spelen de verenigingen van mensen van andere etnisch-culturele origine diezelfde rol voor hun achterban. De stijging van het aantal inwoners van diverse etnisch-culturele achtergrond in de totale bevolking van de voorbije jaren, verhoogde de druk op hun verenigingsleven enorm. Ze werken vandaag op de grens van het haalbare, terwijl van hen net een sleutelrol wordt verwacht in het integratiedebat. Daarom pleit het minderhedenforum voor:

- Een blijvende aandacht voor de groei van het etnisch-cultureel divers middenveld en de structurele, **financiële ondersteuning** van deze verenigingen vanuit de bevoegde beleidsdomeinen, alsook vanuit andere beleidsdomeinen die streven naar een meer volwaardige samenwerking.





- Erkenning en waardering voor het werk die ze verrichten inzake integratie, welzijn, tewerkstelling, armoedebestrijding, onderwijs, huisvesting, gezondheid, etc. Dit kan door ze in een **evenwichtige relaties** te betrekken als **partners** in de verschillende beleidsdomeinen.
- Etnische culturele verenigingen combineren vaak een **gemeenschapsvormende, dienstverlenende en politieke rol**²³. De twee laatste rollen worden steeds minder opgenomen in het klassieke verenigingsleven. Het is daarom van belang om in te spelen op de noden van deze nieuwe verenigingen en de combinatie van rollen die ze vervullen in rekening te brengen bij het bepalen van hun financiële middelen.

2. Interculturaliseren en participatie

- De sectoren **Cultuur, Jeugdwerk, Sport** hanteren een **systematische monitoring van inspannings- en resultaatsverbintenissen** inzake **etnisch-culturele diversiteit in hun bereik, aanbod en personeel**, waaronder de aanwezigheid van etnisch-culturele minderheden in **raden van bestuur** (ook de instituten waarvan de raden van bestuur deels politiek zijn samengesteld) en **adviesorganen**. De vooropgestelde doelstellingen worden vastgelegd in **beheers- en samenwerkingsovereenkomsten** en in **erkennings- en subsidiereglementen**. Het kennisknooppunt interculturaliseren kan de monitoring hiervan op zich nemen en krijgt hiervoor de nodige werkingsruimte.
- De Vlaamse overheid neemt een duurzaam engagement op in het implementeren en uitdragen van **het masterplan diversiteit in het jeugdwerk** in samenwerking met (en niet beperkt tot) de jeugdwerksector ten einde de ambities van het masterplan en van de visienota diversiteit waar te maken.
- Er is weinig tot geen vertegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden in de **SARC (Strategische Adviesraad voor Cultuur, Sport, Jeugd en Media)**. Gezien de belangrijke taak van de SARC, is de representativiteit van personen met migratieachtergrond in de adviesraad onontbeerlijk. Het etnisch-cultureel verenigingsleven is een meerwaarde voor de verschillende domeinen en vervult vaak een essentiële maatschappelijke rol. **Ook hier dient gewerkt te worden met ambitieuze streefcijfers.**
- **Sport.Vlaanderen** streeft er naar om op het vlak van de eigen interne tewerkstelling een diversiteitsbeleid te voeren waarin bijzondere aandacht gaat naar gender en etnisch-culturele minderheden. Zij dienen daarbij minimum de drempel te behalen van 10% (van het personeelsbestand behorende tot etnisch-culturele minderheden) en maken hiervoor gebruik van positieve acties. Op dit moment voorziet Sport.vlaanderen in subsidiering van lokale sportinitiatieven. Hierbij dienen zij dus ook erkennings- en beoordelingscriteria te hanteren inzake diversiteitsbeleid ten aanzien van de initiatieven die ze ondersteunen. Ook binnen hun bovenlokale projectondersteuning dient er aandacht te worden besteed aan een effectief diversiteitsbeleid.
- De huidige Vlaamse en federale **kunstinstellingen** moeten een aanvraag indienen voor het bekomen van hun structurele werkingsmiddelen. Op dit moment ontbreekt elk bindend criteria inzake intersectionaliteit en interculturalisering in de huidige toedeling van structurele werkingsmiddelen. Er dienen duidelijk criteria inzake intersectionaliteit en interculturalisering opgenomen te worden in de toewijzing van middelen naar alle Vlaamse en federale kunstinstellingen.
- **Adviesraden binnen de cultuursector hebben maximum 90% leden met dezelfde etnisch-culturele achtergrond.** Dit percentage wordt bijgesteld afhankelijk van de diversiteit per regio. Ze rapporteren jaarlijks over de mate van diversiteit, koppelen hier acties aan en leggen verantwoording af.

23 Stijn Oosterlynck, Panorama van het lokale middenveld in Vlaanderen, <https://www.middenveldinnovatie.be/sites/default/files/2018-08/CSI%20Flanders%20Steekkaarten-lokaal.pdf>





- De vraag naar (aantonen van en acties rond) superdiversiteit bij **subsidieaanvragen** krijgt meer gewicht bij **beoordelingen** en wordt naast structurele middelen eveneens uitgebreid naar **projectaanvragen**. Een **integrale aanpak** met betrekking tot superdiversiteit op alle niveaus scoort hierbij beter dan één diversiteit -of publieksmedewerker in de organisatie.
- De overheid maakt werk van één **toegankelijke en gebruiksvriendelijke** website / portaal voor alle **subsidieaanvragen** inzake CJS, met een heldere, duidelijke naam (en webadres) die de lading van de inhoud dekt. Het portaal heeft, per domein, duidelijke onderverdelingen voor de subsidieaanvragen en heldere formuleringen van de inhoud van het domein. Subsidieaanvragen zijn een belangrijke activiteit voor zelforganisaties, maar de werktijd die eraan besteed wordt en de expertise kunnen vaak niet tippen aan de werktijd en expertise die grotere organisaties erin kunnen steken. Dat zorgt voor een ongelijke verdeling van middelen. Dit vraagt een hertekening van de huidige aanvraagprocedure.
- Duurzame, vernieuwende en stimulerende **interculturaliseringstrajecten** worden structureel verankerd (alsook financieel ondersteund) en opgeschaald. Eén van de meest recente voorbeelden is het traject **Scan & Do** van het Minderhedenforum binnen de kunstensector. Deze trajecten kunnen doorgetrokken worden naar andere domeinen en sectoren.
- De Vlaamse overheid intensifieert de huidige inspanningen voor het superdivers maken van **beoordelingscommissies** en hanteert **ambitieuze streefcijfers voor de samenstelling van de commissies**. Daarnaast is er aandacht voor **diversiteitsgevoelige competenties** bij het solliciteren voor de commissies.

3. Erfgoed

- **Gesubsidieerde musea en archiefinstellingen hebben aandacht voor erfgoed in het kader van etnisch-culturele diversiteit.**
- Het aanwervingsbeleid voor zowel de raad van bestuur als het personeelsbestand houdt rekening met profielen die de **meerwaarde van etnisch-cultureel divers erfgoed** zien en netwerken bezitten of kunnen ontwikkelen om de ambities omtrent representativiteit te realiseren.
- Musea houden hun **representatie** en de inhoud van hun expo's kritisch tegen het licht (o.a. het dominante heteronormatieve wit discours vs. **non-binair, intersectioneel en superdivers**) en werken daarrond samen met organisaties / partners. Ze hanteren een aanwervingsbeleid gericht op profielen die de expertise bezitten om ermee aan de slag te gaan.
- **Musea en cultuurinstellingen werken actieplannen uit die de maatschappelijke discussies rond dekoloniaties, intersectionaliteit en non-binaire identiteiten in de eigen werkingen implementeren, uitdragen en versterken.**
- De Vlaamse overheid stimuleert de **ontwikkeling van een canon van personen met een migratieachtergrond** die in alle domeinen belangrijke bijdragen hebben geleverd en dit binnen alle federale en Vlaamse Kunstinstanties.

4. Betere representativiteit in de publieke en privé media

- De Vlaamse overheid neemt de **resultaatsverbintenissen** rond **etnisch-culturele diversiteit** op in haar **beheersoverkomst** met de VRT. Deze leggen verhoogde streefcijfers vast op vlak van scherm aanwezigheid en personeel, evenals de monitoring daarvan. Het huidige streefcijfer, 5% werd in 2017 ruimschoots gehaald. Het Minderhedenforum pleit dan ook voor een ambitieuzer streefcijfer op vlak van scherm aanwezigheid en personeel.





- De Vlaamse overheid onderneemt **gerichte acties** voor meer en betere etnisch-culturele diversiteit in **private media. Mogelijkheden hiertoe zijn** bindende streefcijfers en positieve acties, zowel op vlak van personeelsbeleid als inhoud. Maar ook andere pistes zijn mogelijk, nl. via de jaarlijkse steun aan de geschreven pers (die nog steeds heel laag scoort inzake superdiversiteit), via het fonds voor audiovisuele media of via specifieke projectoproepen. Ook nieuwe en experimentele media, bijvoorbeeld van etnisch-culturele minderheden, komen hiervoor in aanmerking.
- De Vlaamse overheid maakt een **overeenkomst met de regionale televisiezenders** waarbij zij verplicht zijn rekening te houden met de demografische realiteit van de streek. Ze stemmen hun creatie en aanbod hierop af. Dit door representatie in het personeelsbestand, schermaanwezigheid en door gelijkwaardige samenwerkingen met mensen van etnisch-culturele 'groepen' vanuit bijvoorbeeld het verenigingsleven of jeugdwerk.

BRUSSEL

1. Aanbevelingen aan de VGC

1.1. Verhoog de participatie van Brusselse jeugd met een migratieachtergrond in jeugdactiviteiten

- De nood aan **kadervorming** voor **professionele jeugdwerkers** over diversiteit en hoe er mee om te gaan is reëel.
- Bijkomstig wordt de **vorming van animatoren** beter afgesteld op de noden van de Brusselse realiteit. Binnen dit vormingsaanbod wordt specifiek gewaakt over **toegankelijkheid voor jongeren uit etnisch-culturele minderheden**. De VGC kent subsidies voor kadervormingen toe die deze elementen opnemen.
- **(Kleinschalige) initiatieven** voor jongeren in samenwerking met etnisch-culturele verenigingen worden **ondersteund**. Ook ouders en jongeren met een migratieachtergrond worden hierbij actief betrokken. De Brusselse jeugdbewegingen bestaan veelal uit hoger opgeleide jongeren, zonder migratieachtergrond, uit de meer welgestelde gezinnen. Jongeren met een buitenlandse origine zijn nog steeds ondervertegenwoordigd (aanwezigheid van slechts 11.6%)²⁴. Enerzijds is de drempel bij jongeren met een migratieachtergrond hoog om aansluiting te vinden bij traditionele bewegingen. Anderzijds kunnen vele jongeren zich niet vinden in de huidige jeugdwerking.
- De VGC **vergroot en diversifieert het vrijetijdsaanbod** en werkt een gerichte campagne uit om etnisch-culturele jeugd toe te leiden naar het Nederlandstalige aanbod. Nood aan verruiming diverse leiding, aanbod en werking binnen de jeugdwerking.
- De VGC promoot de **samenwerking tussen Franstalige en Nederlandstalige jeugdorganisaties**, zodat hun werkingen, zeker op buurtniveau op elkaar zijn afgestemd. Er komt ondersteuning voor pilootprojecten hierover.
- Contact met het middenveld blijven onderhouden om ze bij het beleid te betrekken en raad te vragen.

24 Vlaamse Overheid, Diversiteit in/en het jeugdwerk. Masterplan 2018-2020, <http://ebl.vlaanderen.be/publications/documents/112504>, pg. 24





- Jeugdbewegingen moeten meer samenwerken met jeugdverenigingen om zo meer jongeren met een migratieachtergrond te bereiken
- **Inventariseren en promoten van vernieuwende inzichten en praktijken die participatie aan het jeugdwerk vergroten.** Analyseren van de kritische succesfactoren en struikelblokken die deze praktijken ondervinden en waar mogelijk advies formuleren om hindernissen weg te werken.
- **Stimuleren en inspireren van (boven-)lokale jeugdwerkactoren om ontmoeting en samenwerking op te zetten,** zowel inhoudelijk als informeel, tussen kinderen en jongeren en jeugdwerkinitiatieven die elkaar in de vrije tijd minder treffen

1.2. Verhoog de participatie van etnisch-culturele minderheden aan het cultuuraanbod

- **Interculturalisering** van alle **gemeenschapscentra** en **andere culturele instellingen** komt hoog op de agenda. Dit wordt gerealiseerd door het gebruik van streefcijfers voor het personeel, vrijwilligers en de adviesraad. De centra en instellingen rapporteren aan de VGC over deze resultaten.
- **Adviesraden binnen de cultuursector** hebben maximum 90% leden met dezelfde etnisch-culturele achtergrond. Ze rapporteren jaarlijks aan de VGC over de mate van diversiteit, koppelen hier acties aan en leggen verantwoording af. Rapporteren van positieve acties en aantonen welke stappen genomen zijn om tot die streefcijfer te geraken.
- Er moeten streefcijfers zijn voor het **publieksbereik** en een **divers** en aangepast **cultuuraanbod**. De centra en instellingen rapporteren aan de VGC over deze resultaten.
- Er is een groot gebrek aan infrastructuur voor verenigingen van etnisch-culturele minderheden. Deze verenigingen kunnen gebruik maken van de **infrastructuur** van **gemeenschapscentra** en **scholen** aan een voordelige prijs.
- De uitrol van de 'Paspartoe' gebeurt met aandacht voor de laagdrempeligheid van de aanvraag en het gebruik van deze pas. De VGC zet, in samenwerking met het Muntpunt, gericht in op het bereiken van etnisch-culturele minderheden.
- De 'Paspartoe' biedt de mogelijkheid om in groepsverband aan cultuur deel te nemen. Er bestaat een werkbaar systeem om een vrijetijdspas voor groepen aan te vragen om de deelname van verenigingen van etnisch-culturele minderheden te vergroten.
- Duurzame, vernieuwende en stimulerende **interculturaliseringstrajecten** worden structureel veranderd (alook financieel ondersteund) en opgeschaald. Eén van de meest recente voorbeelden is Scan & Do binnen de Vlaamse kunstensector. Deze trajecten kunnen doorgetrokken worden naar Brussel en andere domeinen en sectoren.
- Cultuur – en kunsthuizen, gemeenschapscentra en bibliotheken houden hun **representatie** en de inhoud van hun expo's kritisch tegen het licht (o.a. het dominante heteronormatieve wit discours vs. **Non-binaire, intersectioneel en superdivers**) en werken daarrond samen met organisaties / partners. Ze hanteren een aanwervingsbeleid gericht op profielen die de expertise bezitten om ermee aan de slag te gaan.

9. Asiel & Migratie

FEDERAAL

Voor het onderdeel Asiel & Migratie verwijzen we in de eerste plaats naar het verkiezingsmemorandum van Vluchtelingenwerk en 11.11.11.

Vanuit het Minderhedenforum vragen we wel specifiek aandacht voor volgende punten:

1. Een asiel- en migratiebeleid dat zich laat leiden door mensenrechten en de wil om bescherming te bieden

- Biedt **veilige toegang** via het uitbreiden van **op objectieve criteria gestoelde humanitaire visa**.
- **Stel ambitieuzere quota voorop voor hervestiging** van kwetsbare vluchtelingen.
- **De asielprocedure biedt garanties op een kwalitatief onderzoek naar de beschermingsnood**. De versnelde procedures en korte termijnen laten kandidaten en hun advocaten niet voldoende ruimte om zich voor te bereiden en de nodige documenten te verzamelen. In het licht daarvan is het ontra- den van meervoudige aanvragen problematisch.
- Beperkt de collectieve opvang en **bevordert kleinschalige opvang**. Deze biedt veel meer kansen op integratie en zijn meer aangepast op de individuele noden van asielzoekers.
- Een betere **bescherming van migranten in transit**. Ook wie op doorreis is, heeft recht op humanitaire hulp (bed, brood, dak, medische hulp) en onderwijs.
- Er wordt opgetreden tegen OCMW's die de procedure **dringende medische hulp** niet toepassen zoals voorzien in de wet.
- Migrant in transit hebben recht op **objectieve en up to date informatie over asiel- en Dublinpro- cedures**.

2. Aandacht voor kinderen op de vlucht en niet-begeleide minderjarigen

- **De rechten en het welzijn van kinderen staan centraal in alle wetgeving en beleidsmaatregelen, ongeacht hun migratiestatus**. Er wordt hierbij altijd uitgegaan van het hoogste belang van het kind.
- **Het opsluiten van kinderen en gezinnen in gesloten centra wordt stopgezet**. (cfr. <http://eenkind-sluitjenietop.be/>)
- Kinderen mogen niet van hun familie worden gescheiden vanwege hun migratiestatus.



- **Er wordt specifieke aandacht besteed aan de situatie van Niet Begeleide Minderjarigen en hun talloze verdwijningen.** Er wordt toegezien op hun recht op bescherming, begeleiding en zorg. Misbruik en mensenhandel ten aanzien van deze specifieke doelgroep wordt kordaat bestreden. Om dit te voorkomen wordt ook ingezet op pre-opvang (nog voor registratie).

3. Een evaluatie van de voorwaarden en procedures voor gezinshereniging²⁵

Gezinshereniging is een humanitair recht. Bovendien bevordert het een snelle integratie in samenleving én arbeidsmarkt. Vandaag is het te restrictief door procedurele drempels zoals hoge administratieve kosten, veel dure reisverplichtingen naar ambassades en consulaten, of hoge inkomstvereisten voor wie langer dan 1 jaar hier verblijft.

- Schaf het termijn van één jaar om in aanmerking te komen voor de gunstvoorwaarden bij de procedure gezinshereniging (vereiste inkomsten, huisvesting, ziektekostenverzekering) af.
- Het beroep bij de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen (RvV) tegen beslissingen van Dienst Vreemdelingenzaken krijgt een volle rechtsmacht. Dit stelt de RvV in staat om feitelijke situaties opnieuw te evalueren en rekening te houden met nieuwe elementen. Op die manier kan de RvV ook in beroep een aanvraag voor gezinshereniging toestaan of weigeren.
- Hanteer een ruimer definitie van 'gezin' zodat meer gezinsleden- en gezinsvormen in aanmerking komen voor gezinshereniging: zoals koppels van hetzelfde geslacht, feitelijke geadopteerde kinderen (broer/zus/nicht onder de hoede van familielid bij overlijden of verdwijning ouders), meerderjarige afhankelijke kinderen die alleen achterblijven, broertjes en zusjes van NBMV (waarbij ouders met gezinshereniging komen), een geïsoleerde vader of moeder.
- De ouders en meerderjarige kinderen van Belgen en van verblijfsgerechtigde personen in België dienen op bezoek te kunnen komen. Dit kan gerealiseerd worden middels een **versoepeling van de visa type C** voor familiebezoek.
- Meerderjarige kinderen van Belgen krijgen terug recht op de Belgische nationaliteit.

4. Zorg voor een transparante en eerlijke nationaliteitswetgeving

De nieuwe nationaliteitswet - in voege sinds januari 2013 - beperkte de toegang tot de Belgische nationaliteit aanzienlijk. Mensen met een laag inkomen, vrouwen, mensen met weinig of geen scholing, interims en werklozen zijn de eerste slachtoffers. Terwijl juist zij de Belgische nationaliteit het meest nodig hebben. Daarom vraagt het Minderhedenforum om de volgende aanpassingen:

- **Opheffing van de zogenoemde 'deportatiewet'** (wijziging vreemdelingenwet 24 februari 2017) die de mogelijkheid invoert om derdelanders terug te sturen naar het land van hun ouders, ook wanneer ze reeds lang hier verblijven, in België zijn geboren of voor hun twaalfde hier aankwamen, ouder zijn van een Belgisch kind of partner van een Belg. De intrekking van de verblijfstitel kan gebeuren louter op basis van de verdenking een gevaar te zijn voor de openbare orde. Deze wet is discriminatoir, voert een dubbele straf in alsook een tweederangs burgerschap voor Belgen van andere origine en schendt het recht op een gezinsleven en het vermoeden van onschuld.

²⁵ Deze aanbeveling steunt op teksten van het Kruispunt Migratie-Integratie





- **Het economische participatiecriterium wordt geschrapt.** De Belgische nationaliteit geeft juist meer kansen op stabiele tewerkstelling. Bovendien benadeelt dit criterium onder andere thuiswerkende vrouwen.
- De **resultaatsvereiste** voor het **aanleren van één van de landstalen** wordt vervangen door een **inspanningsvereiste** om één van de landstalen aan te leren. Dit wordt het enige criterium voor de sociale integratie. De andere criteria geven aanleiding tot sociale selectie.
- De **bijkomende eis** van ‘zijn deelname aan het sociaal leven van de onthaalgemeenschap bewijzen’ wordt **uit de procedure** voor langdurig verblijf (10 jaar) gehaald.
- De **procedurekost** van 150 euro wordt **afgeschaft**, zodat ook minder begoede gezinnen de Belgische nationaliteit kunnen aanvragen.

10. Justitie

FEDERAAL

1. Een interfederaal mensenrechteninstituut

- Er komt een onafhankelijk interfederaal **mensenrechteninstituut** dat alle mensenrechtenverdragen opvolgt.
- De verschillende gelijke kansenorganen (Unia, IGVM, de Vlaamse genderombuds) gaan samen in **één interfederaal antidiscriminatie- en gelijkkansencentrum**. Dit faciliteert en vergemakkelijkt de adequate behandeling van klachten van meervoudige discriminatie. Slachtoffers kunnen voortaan op één plaats terecht. Het instituut wordt bevoegd om ook klachten op basis van taal te behandelen. Het Minderhedenforum pleit ervoor dat er **een helder samenwerkingsverband is tussen het interfederaal mensenrechteninstituut en het interfederaal antidiscriminatie- en gelijkkansencentrum**.

2. Een diverser juridisch apparaat en magistratuur

- De federale regering **interculturaliseert het juridische apparaat** via streefcijfers, diversiteitsplannen en positieve actie, zodat er meer mensen met een migratiegeschiedenis tewerkgesteld worden. Dit zorgt automatisch voor een verscherpte aandacht ten aanzien van racisme en aanverwante vormen van discriminatie.

3. Wijziging Wet op het Politieambt en deontologische code

- De **wet op het politieambt wordt gewijzigd** zodat er een expliciet verbod komt op directe en indirecte discriminatie op grond van de beschermde criteria.

Voor een uitgebreide beschrijving van onze aanbevelingen hieromtrent verwijzen we naar '2.10. Veiligheid – 1. Een inclusief veiligheidsbeleid voor iedereen zonder discriminatie'

4. Een slagkrachtige en afdwingbare antidiscriminatiewetgeving

- **De evaluatie van de antidiscriminatiewetten** wordt aangegrepen om ook volgende aspecten van de effectiviteit van de antidiscriminatiewetten te onderzoeken: het zeer beperkte aantal zaken tegen racisme en aanverwante vormen van discriminatie, de hoge seponeringsgraad van klachten van racisme, en de impact van buitengerechtelijke behandelingen van racistische klachten.
- **Sanctionering:** Volgens de Europese Unie dienen sancties adequaat, proportioneel en effectief zijn. Vandaag zijn ze weinig **afschrikkend** en bijgevolg **ontoereikend**. De huidige sancties moeten daarom omhoog. Daarnaast dient er worden ingezet op administratieve of fiscale sancties. Zeker voor **hate speech** of verenigingsmisdrijven door personen in gezagsfuncties is strafverzwaring en de mogelijkheid tot ontzetting uit politieke rechten noodzakelijk.



- **Om meervoudige en intersectionele discriminatie** aan te pakken, worden alle discriminatiegronden gelijkgesteld door alle discriminatieovertredingen te **(her)-penaliseren**. Daarnaast worden **permissieven gecorrectionaliseerd** – ongeacht de discriminatiegrond - opdat ze niet ongestraft zouden blijven. Vormen van discriminatie op verschillende discriminatiegronden worden zwaarder bestraft.
- **De rechtstoegang** blijft een obstakel voor kwetsbare slachtoffers van discriminatie. De toegang tot **pro deo rechtsbijstand** wordt verbeterd. Gezien de moeilijke bewijslast inzake discriminatie en het algemene belang van een inclusieve samenleving, wordt de **rechtsplegingsvergoeding** afgeschaft voor slachtoffers van discriminatie die juridische stappen ondernemen.
- De federale overheid verplicht **sociale mediabedrijven** om de **Belgische antidiscriminatiewetgeving** te respecteren zoals in Duitsland reeds het geval is. Op die manier worden racistische haatberichten die vanuit België geplaatst worden, volgens Belgisch recht beoordeeld, en niet meer volgens de wetten van het land waar het bedrijf zijn maatschappelijke zetel of server heeft. Dit vraagt om een nieuw wetgevend initiatief. De federale antidiscriminatiewetgeving voorziet afschrikwekkender boetes en garandeert dat overtredingen op een adequate manier worden berecht

11. Veiligheid

FEDERAAL

1. Politiekorps is een afspiegeling van de maatschappij

- Er worden **bindende streefcijfers en positieve acties** (zoals voorbehouden plaatsen of specifieke voorbereidingstrajecten) ingevoerd om meer mensen met een migratieachtergrond toe te laten tot de politieschool.
- De federale regering **interculturaliseert het politieapparaat** via streefcijfers, diversiteitsplannen en positieve actie, zodat het politieapparaat een weerspiegeling wordt van de samenleving. Het stimuleert het vertrouwen van bepaalde (groepen) burgers te (her-)winnen en werk te maken van een evenredig arbeidsdeelname van mensen met een migratieachtergrond.
- Er komt een externe audit van de werking van **Comité P**, de opleidingen van kandidaat-politieagenten en van reeds aangeworven politieagenten en van het huidige rekruteringsbeleid. Deze evaluatie heeft aandacht voor mechanismen die in de weg staan van meer aanwervingen van politieagenten met een migratieachtergrond. Er wordt ook bekeken hoe kandidaten beter gescreend kunnen worden op vlak van hun vermogen om burgers en collega's gelijk te behandelen.

2. Nultolerantie tegen racisme binnen en door het politiekorps

- Er wordt **een nul-tolerantiebeleid** gevoerd tegenover racistische uitspraken en pestgedrag tussen collega's en tussen politieagenten en burgers. Hiervoor wordt het tuchtbeleid van politiekorpsen geëvalueerd en aangepast waar nodig.
- Politiecommissarissen en andere leidinggevendenden krijgen **verplichte vorming** om beter met racisme te leren omgaan.
- De federale en lokale politie werken interne **antidiscriminatieplannen** uit om etnisch profileren en racisme tussen en door politiemedewerkers aan te pakken.
- Er komen **referentiepersonen** voor discriminatie en racisme bij alle politiekorpsen en handhavingsinstanties. Het Minderhedenforum pleit voor een strikte naleving hiervan.
- Het huidige **beschermingsstatuut** voor slachtoffers van discriminatie, zoals voorzien in de antidiscriminatiewet en de antiracismewet, **wordt versterkt en aangevuld**, zodat ook getuigen van racisme beter beschermd worden tegen represailles van collega's of leidinggevendenden. Op die manier zullen politieagenten, maar ook andere slachtoffers en getuigen van racisme, gemakkelijker racisme melden en waar nodig juridische stappen ondernemen.
- Er komt er een **beschermend statuut voor klokkenluiders** die discriminatie binnen en door hun eigen organisatie willen melden bij de bevoegde instanties.



- De gemeenschappelijke omzendbrief COL13/2013 voorziet dat racisme als **verzwarende omstandigheid** kan aangeduid worden in PV's. Vele klachten van racisme worden echter niet als dusdanig geregistreerd door politieagenten. Het Minderhedenforum pleit voor een verplichte opname van vragen over racisme bij het opstellen van PV's.
- De commissie van experts die de antidiscriminatie wetten evalueert, verklaarde bij de voorstelling van het tussentijds evaluatieverslag²⁶ dat ze de hoge **seponeringscijfers** van klachten van racisme verder willen **onderzoeken**. De nodige middelen worden hiervoor vrij gemaakt. Conclusies en vaststellingen worden snel opgevolgd.

3. Etnisch profileren tegengaan

- De **wet op het politieambt wordt gewijzigd** zodat er een expliciet verbod komt op directe en indirecte discriminatie op grond van de beschermde criteria. Binnen de wet op het politieambt wordt ook **etnisch profileren** expliciet verboden. Deze regels worden omgezet in heldere politierichtlijnen over de manier waarop politiehandelingen kunnen worden getroffen zonder risico op willekeur en discriminatie. Er wordt een standaard van redelijk vermoeden ingevoerd waarbij politieactiviteiten kunnen worden uitgevoerd op objectieve criteria. Dat vergt vorming maar ook een uitgebreide monitoring van politieactiviteiten, uitgesplitst per reden, zoals nationale of etnische afkomst, taal, religie en nationaliteit. Ook **de deontologische code wordt in die zin verder verfijnd**.
- **De deontologische code dient gekoppeld te worden aan anti-discriminatieplannen op maat**, zowel bij de lokale politiezones als bij de federale politie, met minstens volgende aandachtspunten: voldoende middelen en tijd voor **vorming** over de antidiscriminatie wet, de antiracismewet en de negationismewet en **de structurele aanpak van etnisch profileren**.
- **Etnisch profileren** wordt aangepakt door: een systematische registratie van politiecontroles (zowel voor identiteitscontroles, fouilleringen, huiszoekingen als arrestaties); het meedelen aan de gecontroleerde van de reden van de controle en het meegeven van een ontvangstbewijs van de controle. Met dit ontvangstbewijs kan de gecontroleerde aantonen hoe vaak hij/zij gecontroleerd is geweest. Het is belangrijk dat er op regelmatige tijdstippen wordt ingezet op ontmoetingen met mensen met een migratiegeschiedenis, met een speciale nadruk op jongeren. Organisaties met ervaring in bemiddeling kunnen daarbij betrokken worden.
- **Intervisie, supervisie en individuele begeleiding** worden ingebouwd in het uurrooster van de federale en lokale politie; door de aard van hun werk komen politieagenten namelijk hoofdzakelijk in aanraking met probleemsituaties. Daardoor kan hun beeld van bepaalde bevolkingsgroepen of wijken vertekend worden en loert veralgemening om de hoek. Bewust of onbewust worden dergelijke ervaringen op racistische manier geïnterpreteerd. Nochtans heeft onderzoek aangetoond dat niet afkomst of religie, maar socio-economische status, netwerken en het feit dat men in een bepaalde wijk woont doorslaggevend zijn om criminaliteit te verklaren. De hierboven benoemde begeleiding heeft als doel **contraproductieve interpretaties tegen te gaan** en negatieve ervaringen beter te verwerken.

26 Unia, Evaluatie Wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (B.S. 30 mei 2007), (Antiracismewet) Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (B.S. 30 mei 2007) (Antidiscriminatie wet), februari 2017, https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Evaluatie_Antidiscriminatie-_en_Antiracismewet_2017.pdf





MINDERHEDEN FORUM

Verantwoordelijke uitgever: Hüseyin Aydınli, Vooruitgangstraat 323/4, 1030 Brussel

**Minderhedenforum vzw
Vooruitgangstraat 323/4
1030 Brussel
www.minderhedenforum.be**



